LAPORAN AKHIR

NASKAH AKADEMIK RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KOLAKA TENTANG PELAKSANAAN KEWAJIBAN KEPESERTAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN



Kerjasama

SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KOLAKA
DAN
LSM FORUM PEMERHATI HUKUM DAN HAM SULAWESI TENGGARA
2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang setulus-tulusnya kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan petunjuk-Nya yang senantiasa tercurah kepada kita semua dalam menjalani tugas-tugas kekhalifaan dan kehambaan di atas bumi ini. Bagi kami selaku Tim Penyusun naskah akademik ini, kami tentunya sangat bersyukur mendapatkan kepercayaan untuk melaksanakan pekerjaan penyusunan Naskah Akademik Ranperda tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaandi Kabupaten Kolaka. Pekerjaan ini dilaksanakan akan berdasarkan target waktu yang ditetapkan dalam Kerangka Acuan Kerja (KAK).

Rasa bersyukur kami kembali kami panjatkan kepada Allah SWT karena selama proses penyusunan Laporan Antara Naskah Akademik ini, tidak ditemui kendala teknis dan non-teknis yang cukup berarti, terutama karena berbagai pihak yang memiliki *concern* atau perhatian serta kepentingan besar terhadap pembentukan Naskah Akademik Ranperda tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Kolaka. hal ini ditunjukkan dengan antusiasme yang cukup besar dari semua pihak kepada kami untuk merampungkan tugas penyusunan Laporan Akhir Naskah Akademik ini. Antusiasme yang besar tersebut terutama datang dari segenap pimpinan dan anggota DPRD Kabupaten Kolaka, pimpinan dan anggota Badan Pembentuk Peraturan Daerah di DPRD Kabupaten Kolaka, para pejabat dan staf di lingkungan sekretariat Dewan Perwakilan Daerah. Untuk itu, atas segala antusiasme dari pihak-pihak tersebut, kami haturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya. Semoga Allah SWT

memberikan imbalan yang setimpal dengan I'tikad dan perbuatan baik kita semua.

Disadari sepenuhnya bahwa Laporan Antara Naskah Akademik ini sangat mungkin masih memiliki banyak kelemahan, kekurangan dan keterbatasan disana sini, baik menyangkut materi muatan maupun terkait dengan konstruksi penyusunannya. Untuk itu, melalui kesempatan ini kami menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya. Meski demikian, kami berkeyakinan bahwa kearifan, kecerdasan dan pengalaman yang dimiliki oleh anggota DPRD Kabupaten Kolaka saat ini setidaknya dapat melengkapi atau menyempurnakan segala kelemahan, kekurangan dan keterbatasan yang mungkin masih terdapat dalam naskah akademik ini.

Akhirnya kami berharap kiranya laporan Antara naskah akdemik dan Rancangan Perda ini dapat menjadi pijakan bagi Pihak dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Kolaka dalam melakukan pembahasan yang pada akhirnya Perda ini dinyatakan sebagai produk hukum daerah yang mengatur tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Kolaka, sekaligus dapat bedaya guna bagi masyarakat Kabupaten Kolaka.

Selanjutnya Kepala Allah SWT jua kami serahkan segala kesempurnaan dan dedikasi terhadap daerah.

Wassalaamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Kendari, 2024

Tim Penyusun/Pelaksana Swakelola

Pekerjaan Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah

Kabupaten Kolaka tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Kolaka

Ketua,

DAFTAR ISI

		Hal
HALAMAN JUDUL		i
PRAKATA.....		ii
DAFTAR ISI.....		iii
BAB I	**PENDAHULUAN.....**	1
A.	Latar Belakang.....	2
B.	Identifikasi Masalah.....	6
C.	Tujuan dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik.....	6
D.	Metode Penelitian Penyusunan Naskah Akademik..	7
BAB II	**KAJIAN TEORI DAN PRAKTIK EMPIRIS.....**	13
A.	Kajian Teoritis.....	13
A.1.	Konsep Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.....	13
A.2.	Pengertian Tenaga Kerja.....	14
A.3.	Konsep Kecelakaan Kerja.....	19
A.4.	Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	22
B.	KAJIAN TERHADAP ASAS/PRINSIP YANG TERKAIT DENGAN PENYUSUNAN NORMA.....	35
C.	KAJIAN TERHADAP PRAKTIK PENYELENGGARAAN, KONDISI YANG ADA, SERTA PERMASALAHAN YANG DIHADAPI MASYARAKAT.....	43
D.	KAJIAN TERHADAP IMPLIKASI PADA ASPEK KEHIDUPAN MASYARAKAT DAN DAMPAKNYA PADA ASPEK BEBAN KEUANGAN DAERAH.....	54
BAB III	**EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG TERKAIT.....**	55
A.	Kondisi Hukum dan Status Hukum yang ada.....	55
B.	Keterkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang lain.....	63
BAB IV	**LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS.....**	70
BAB V	**JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH.....**	78
A.	Ketentuan Umum.....	78
B.	Materi yang akan diatur.....	79

BAB VI PENUTUP..... 81
A. Simpulan..... 81
B Saran..... 87

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tujuan Negara secara tegas telah dirumuskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, khususnya dalam alenia ke IV (empat) yaitu, Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Tujuan Negara sebagaimana tersebut di atas pada hakekat-nya mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur secara materiil dan spirituil dalam suatu wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Manusia sebagai pekerja atau tenaga kerja merupakan proses dari terlaksananya proses produksi suatu perusahaan tersebut maka sesuai dengan bunyi Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yaitu Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Maka manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidak pastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidak pastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni yang sering kali di sebut dengan risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, ekonomis, sosial, hankam, dan internasional.

Sedangkan risiko khusus adalah sifatnya lebih individual

karna dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, risiko terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha. Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidak-tidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi risiko itu.

Instrumen atau alat ini disebut dengan jaminan sosial (Lalu Husni 2004: 98) Dalam hal ini yang perlu di berikan jaminan sosial yaitu pekerja, karena Pekerja adalah tulang punggung perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu akan jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatanya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin, Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan aktivitas dan kesetabilan perusahaan (Lalu Husni 2004: 95).

Menurut Soepomo dalam Asikin (1993:76) perlindungan tenaga kerja dibagi dalam 3 (tiga) macam,

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam

bentuk keamanan dan keselamatan kerja. (Abdul Khakim, 2003: 61).

Perlindungan tenaga kerja tersebut dapat memberikan ketenangan kerja, juga mempunyai dampak positif dan terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja dan akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 ayat 1 menyebutkan setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja. Kemudian Pasal 4 ayat (1) menyebutkan, Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Yang dimaksud Perusahaan dalam Pasal 4 ayat 1 diatas adalah perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu, Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang memperkerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak, baik untuk swasta maupun milik Negara. Sedangkan yang dimaksud Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja wajib diikut sertakan sebagai peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi tenaga kerja bulanan, harian lepas, borongan dan kontrak. Mengenai keikutsertaan tenaga kerja bulanan, harian lepas, borongan dan kontrak diatur dalam Pasal 3 Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan

Kepesertaan Program Jaminan Sosial, terdapat perubahan pelaksanaan program jaminan sosial bagi tenaga kerja (PT. BPJS, 2023:5).

Untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja maka perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja dalam program Jaminan sosial Tenaga Kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 1 yang menatakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Suatu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagaian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa program Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan/pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa risiko-risiko tertentu (Abdul Khakim, 2003: 68).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa definisi ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia meskipun selalu harus dihadapkan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja di negara ini. Jika merujuk pada tujuan kedua dari tujuan nasional dalam UUD RI Tahun 1945, maka dapat dimaknai bahwa Negara bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, hak atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak menjadi hak konstitusional setiap warga negara karena bekerja dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang.

Kabupaten Kolaka merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Sulawesi Tenggara yang memiliki jumlah penduduk Terbanyak di Provinsi Tersebut. Pertumbuhan penduduk Kabupaten Kolaka terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data hasil sensus penduduk yang dilaksanakan oleh BPS, pertumbuhan penduduk Kabupaten Kolaka selama periode 2010- 2020 mencapai 2,14 persen. Pertumbuhan penduduk yang terus meningkat berdampak terhadap jumlah angkatan kerja yang juga terus meningkat setiap tahunnya sedangkan kesempatan kerja masih terbatas. Indikasi kesempatan kerja masih terbatas adalah adanya pertumbuhan ekonomi namun belum mampu menyerap angkatan kerja untuk masuk ke dalam pasar kerja.

Serapan pasar kerja di Kabupaten Kolaka walaupun belum optimal karena menghadapi berbagai kendala baik dari sisi penawaran tenaga kerja itu sendiri maupun dari sisi permintaan.[1] Kendala dari sisi penawaran diantaranya tingkat pendidikan tenaga kerja mayoritas masih memiliki pendidikan dasar. Pendidikan merupakan indikator dari kemampuan seseorang dimana semakin tinggi pendidikan mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkatkemampuan yang dimiliki. Jika pendidikan rendah, berarti kualitas dari tenaga kerja masih rendah pula. Menyambut era revolusi industri 4.0 dimana adanya kebebasan dalam mobilitas sumber daya termasuk tenaga kerja, kondisi ini menjadi ancaman bagi ketenagakerjaan di Kabupaten Kolaka. Kendala berikutnya adalah masih banyaknya penganggur di Kabupaten Kolaka yang

[1]Penjelasan lebih mendalam dengan data pendukung terdapat pada bab III bagian C.

memiliki tingkat pendidikan cukup tinggi. Pencari kerja dengan Pendidikan tinggi masih belum menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sehingga menimbulkan terjadinya mis-match di pasar kerja.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Penyusunan Naskah akdemik akan memberikan implikasi hukum dan berbagai hal terkait dengan mekanisme pembentukan-nya. Isu hukum dari penelitian atau penyusunan Tenaga Kerja yang tidak memiliki landasan hukum dan sebagai dasar hukum peng-aturan terkait dengan Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan

Berdasarkan isu hukum tersebut terdapat 4 (empat) pokok masalah yang memandu penelitian hukum atau penyusunan Naskah Akademik ini, yaitu:

1. Permasalahan hukum apa yang dihadapi dalam kaitannya dengan Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan dan bagaimana tersebut dapat diatasi?
2. Mengapa perlu Rancangan Peraturan Daerah sebagai dasar pemecahan masalah ?
3. Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tersebut ?
4. Apa sasaran yang akan diwujudkan, jangkauan dan arah pengaturan, dan ruang lingkup materi muatan Rancangan Peraturan Daerah tersebut ?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN KEGIATAN PENYUSUNAN NASKAH AKADEMIK

Sesuai dengan ruang lingkup identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penyusunan Naskah Akademik

dirumuskan sebagai berikut:

1. Merumuskan permasalahan hukum yang dihadapi sebagai alasan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan
2. Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan
3. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan

Adapun kegunaan penyusunan Naskah Akademik adalah sebagai acuan penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan

D. METODE PENELITIAN PENYUSUNAN NASKAH AKADEMIK

Penyusunan Naskah Akademik ini yang pada dasarnya merupakan suatu kegiatan penelitian penyusunan Naskah Akademik digunakan metode yang berbasiskan metode penelitian hukum.[2]

D.1. Jenis Penelitian.

Dalam penelitian hukum terdapat dua model jenis penelitian yaitu:

a. Metode penelitian hukum normative atau penelitian doctrinal, mempergunakan data sekunder berupa ;[3] peraturan perundang-

---

[2] Soelistyowati Irianto dan Sidharta, 2009, Metode Penelitian Hukum Konstelasi Dan Refleksi,Yayasan Obor, h. 177-178.

[3] Rony Hanitijo Soemitro, 1985, Metodologi Penelitian Hukum, Ghia Indonesia Jakarta, 1985, h. 9.

undangan, keputusan pengadilan dan pendapat para sarjana hukum terkemuka, Analisis data sekunder dilakukan secara normative kualitatif yaitu yuridis kualitatif.

b. Metode penelitian hukum sosiologis / empiris, mempergunakan semua metode dan tehnik-tehnik yang lasim dipergunakan di dalam metode-metode penelitian ilmu-ilmu sosial / empiris.

Bertitik tolak dari pemasalahan yang diangkat dalam kajian ini, maka jenis penelitian dalam kajian ini mempergunakan penelitian hukum normative. Dalam beberapa kajian jenis penelitian seperti ini juga disebut dengan penelitian dogmatik.[4]

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.

D.2. Metode Pendekatan.

Dalam penelitian hukum normative ada beberapa metode pendekatan yakni pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konsep (conceptual approach), pendekatan analitis (analytical approach), pendekatan perbandingan (comparative approach), pendekatan histories (historical approach), pendekatan filsafat (philosophical approach),dan pendekatan kasus (case approach).[5] Dalam penelitian ini digunakan beberapa cara

---

[4] Jan Gijsels,2005, Mark Van Hocke (terjemahan B. Arief Sidharta) Apakah Teori Hukum Itu ? , Laboratorium Hukum Universitas Parahyangan Bandung, h. 109-110.

[5] Peter Mahmud Marzuki; 2005, Penelitian Hukum, Jakarta Interpratama Offset, h. 93-137.

pendekatan untuk menganalisa permasalahan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan kasus (case approach) dan pendekatan konsep hukum (conceptual approach).

Pendekatan perundang-undangan (statute approach), dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang bersangkut paut dengan pendelegasian kewenangan dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan perikanan.

Pendekatan konsep hukum (conceptual approach) dilakukan dengan menelaah pandangan-pandangan mengenai pendelegasian kewenangan sesuai dengan penelitian ini.[6] Disamping itu digunakan pendekatan kontekstual terkait dengan penrapan hukum dalam suatu waktu yang tertentu.

D.3. Sumber Bahan Hukum.

Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.[7] Bahan hukum primer adalah segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum, dalam hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan peraturan perundang-undangan terkait 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 hokum primer seperti hasil penelitian atau karya tulis para ahli hokum yang memiliki

---

[6] Ibid, h. 19.

[7] C.F.G.Sunaryati Hartono, 1994, Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad ke 2 , Alumni, Bandung, h. 134.

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 Daerah Kabupaten Kolaka.

D.4. Metode 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 hokum tersier.Untuk mendukung bahan hukum tersebut dilakukan wawancara. Wawancara dilakukan terhadap informan yang terkait dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

D.5. Teknis 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 mengatakan bahwa tehnik deskripsi adalah mencakup isi maupun struktur hukum positif.[8] 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.[9] Lebih lanjut berkaitan dengan teknik Interpretasi Alf Ross mengatakan :

> The relation berween 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 sre either covered by it or not.[10] (terjemahan bebas : Hubungan antara rumusan konsep yang diberikan dan kumpulan fakta khusus. Teknik argumentasi ini dibutuhkan oleh cara ini yang diarahkan

[8] Philipus M Hadjon, 1994, Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatik (Normatif) dalam Yuridika Nomor 6 Tahun IX, Nopember-Desember h. 33.
[9] Erna Widodo , 2000, Konstruksi ke Arah Penelitian Deskriptif, Avy-rouz, h. 16.
[10] Alf Ross, 1969, On Law And Justice, University Of Californis Press, Barkely & Los Angeles, h. 111.

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 secara yuridis interpretasi ini dapat dibedakan menjadi :[11]

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 Philipus M. Hadjon dan I Dewa Gede Atmadja di atas, maka 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-penjelasannya dan peraturan perundang-undangan yang lain.Sedangkan penafsiran Gramatikal dalam kajian makna atau arti aturan hukum, khususnya aturan hukum yang berkaitan

---

[11] I 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, h. 14 .

dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

BAB II
KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. KAJIAN TEORITIS

A.1. Konsep Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya di daerah. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan menjadi salah satu indikator ekonomi yang menunjukkan situasi dan kondisi social ekonomi suatu daerah (Antara, 2012).

Penyelenggaraan ketenagakerjaan memiliki berbagai tujuan diantaranya pertama, memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memeperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Kedua, mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja. Ketiga, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejah-teraan. Lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan mencakup berbagai hal seperti:

1) Pelatihan dan pemagangan tenaga kerja
2) Pencari kerja dan pemberi kerja
3) Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
4) Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
5) Hubungan kerja dan pengupahan
6) Hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja
7) Pelayanan ketenagakerjaan dan jaminan sosial, dan

sebagainya.

Tenaga kerja menjadi bagian dari komponen bangsa yang menggerakkan pembangunan perekonomian baik pada tingkat nasional maupun daerah. Tenaga kerja perlu dibina dan dilindungi keberadaannya dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Tenaga kerja merupakan penduduk usia kerja (working-age population) yaitu minimal berusia 15 tahun yang dapat mem-produksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Mulyadi, 2017). Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (labor force) adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Bukan angkatan kerja adalah. penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

Kelompok penduduk ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh karena itu, sering disebut sebagai potensial labor force.

A.2. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seseorang yang mampu untuk bekerja. Menurut pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah seseorang yang mampu melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang maupun jasa guna memenuhi kebutuhan pribadi ataupu untuk orang lain.

Sedangkan, pasal 1 ayat 3 pengertian pekerja atau buruh

adalah seseorang yang bekerja dan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.[12] Menurut Payaman J. Simanjutak, tenaga kerja atau man power yaitu mencakup masyakat yang pernah atau sedang bekerja, sedang mencari kerja, dan yang melakukan kegiatan lain.[13]

Tenaga kerja juga diartikan sebagai tenaga kerja manusia yang mampu membantu dalam proses produksi, baik jasmani maupun rohani. Tenaga jasmani yaitu tenaga kerja dengan meng-handalkan fisik dalam melakukan produksi, sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pemikiran selama proses produksi.[14] Tenaga kerja merupakan kegiatan yang dicurahkan manusia untuk menghasilkan barang ataupun jasa yang menimbulkan manfaat atas barang dan jasa tersebut dengan memberikan imbalan dalam bentuk upah atau gaji dan tunjangan lainnya. Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam mendapat suatu pekerjaan dan kehidupan yang layak

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja secara umum terdapat dalam Pasal 1601a KUHPerdata bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawa perintah lain,si majikan untuk suatu hal tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian

---

[12] Maulida Inriani, Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional, Gema Keadilan, hal 3

[13] Sukowati, Sunawar. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Ke Luar Negeri Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa teng. Diss. Universitas Negeri Semarang, 2011.

[14] Amelia Hayati Lingga, Analisis Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya dalam Perspektif Ekonomi Islam, Skripsi,2019 halm 25

antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban bagi para pihak.

Selain pengertian yang terdapat dalam KUHPerdata, para pakar hukum memberikan pengertian tentang perjanjian kerja : Menurut Subekti (1994 : 24) ciri-ciri pokok dalam perjanjian kerja adalah :

> Perjanjian kerja antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji ketentuan yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yaitu hubungan dimana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah kepada pihak buruh.

Menurut Imam Soepomo (1995 : 24) bahwa perjanjian kerja adalah: suatu perjanjian dimana pihak ke satu, buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah para pihak lainnya, majikan yang mengikatkan dirinya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Ciri-ciri perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan pengertian di atas adalah sebagai berikut :

1. Harus disebutkan macam perjanjian yang dijanjikan
2. Waktu berlakunya perjanjian kerja.
3. Upah buruh berupa uang diberikan tiap bulan.
4. Saat istirahat bagi buruh, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu di luar Indonesia selama istirahat.
5. Bagian upah lainnya berisi perjanjian menjadi hak buruh.

Perjanjian kerja terbagi atas dua jenis yaitu sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu yang disebut sebagai PKWT. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat :
    a. Berdasarkan jangka waktu

b. Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap yang disebut sebagai PKWTT. Perjanjian ini terjadi karena hal-hal sebagai berikut :
   a. Pekerjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin.
   b. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :
      - Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
      - Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 3 tahun.
      - Pekerjaan yang bersifat musiman.
      - Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.
   c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
   d. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari satu tahun.
   e. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 7 hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir. Tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
   f. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak

melebihi masa tenggang waktu 30 hari, berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini diadakan lebih dari satu kali dan lebih dari 2 tahun (Sehat Damanik, 2006 : 115 – 116).

3. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah proses pengelompokan sesuatu berdasarkan golongan atau kelas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan.[15]

1. Berdasarkan penduduknya
   a. Tenaga kerja

      Tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang dipandang mampu untuk melakukakan pekerjaan dan sanggup untuk bekerja.

   b. Bukan tenaga kerja

      Bukan tenaga kerja ialah seseorang yang dipandang tidak mampu dan tidak mau bekerja, misalnya: para lansia atau anak-anak.
2. Berdasarkan batas kerja
   a. Angkatan kerja

      Angkatan kerja adalah penduduk yang memiliki usia produktif berusia 15-16 tahun yang sudah pernah bekerja tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang mencari pekerjaan.

   b. Bukan angkatan kerja

      Bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya sekolah atau mengurus pekerjaan rumah tangga.
3. Berdasarkan kualitasnya

---

[15]M. Quraish Shihab, Berbisnis dengan Allah, (Tangerang: Lentera Hati, 2008) halm 3

a. Tenaga kerja terdidik

   Tenaga kerja terdidik (skilled labour) adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan cara menempuh sekolah atau pendidikan tinggi.

   Contoh: Pengacara, dokter, guru, dan lainya

b. Tenaga kerja terlatih

   Tenaga kerja terlatih (trained labour) adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan mempunyai pengalaman dan pelatihan dalam bidangnya tanpa mementingkan pendidikan. Contoh: mekanik, supir, apoteker dan lainnya.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

   Tenaga kerja tak terdidik dan tak terlatih (unskilled labour) adalah tenaga yang tidak memerlukan keahlian dan pendidikan dalam bidang tertentu, tenaga kerja ini hanya mengandalkan tenaga yang dia miliki. Contoh: kuli, pembantu rumah tangga, dan lainnya

A.3. Konsep Kecelakaan Kerja

Menurut G. Kertasapoetra (Zainal Asikin, 1994: 88) kecelakaan pada hubungan kerja dijabarkan dalam berbagai pengertian sebagai berikut :

a. Pekerja yang jatuh sakit sewaktu menjalankan pekerjaan dipandang sebagai terjadinya kecelakaan kerja.
b. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja dipandang sebagai kecelakaan kerja.
c. Pekerja yang menderita luka dan cacat badan, dipandang sebagai kecelakaan kerja.
d. Pekerja yang meninggal sewaktu melaksanakan tugas pekerjaan dipandang sebagai kecelakaan kerja.

Sedangkan menurut Yan Pramadya Puspa (1977: 877)

kecelakaan kerja adalah para buruh yang sedang bekerja mengalami kecelakaan akibat risiko kerja diberikan konpensasi atau ganti rugi.

Disamping itu ada penyakit yang timbul sebagai akibat langsung dari pekerjaan juga dapat dianggap kecelakaan kerja, namun kalau penyakit itu menyebabkan cacat, atau meninggal dunia, maka untuk dapat dianggap sebagai penyakit kecelakaan kerja haruslah memenuhi syarat-syarat tertentu. Adapun syarat-syarat tersebut. Lalu Husni (Zainal Asikin, 1994: 112)

1. Pekerjaan tenaga kerja harus menanggung risiko penyebab penyakit itu.
2. Pekerja/tenaga kerja yang bersangkutan berhubungan langsung dengan risiko itu.
3. Penyakit tersebut telah berlangsung selama suatu masa tertentu.
4. Tidak ada kelalaian yang disengaja oleh tenaga kerja sehingga ia terkena penyakit itu.
5. Khusus untuk penyakit silicosic, absestoris dan bsynosis absestoris tidak dianggap sebagai penyakit kerja, bila pekerja belum datang ke tempat itu (tempat penyebab penyakit) selama sepuluh (10) tahun.

Dalam ketentuan Iternasional labour organisation (G. Kertasapoetra, 1992: 107) kecelakaan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

a. Terjatuh
b. Tertimpa benda jatuh
c. Tertumbuk atau terkena benda-benda (kecuali benda jatuh)
d. Terjepit oleh benda
e. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan
f. Akibat pengaruh suhu tinggi

g. Akibat terkena arus listrik
h. Kontak dengan bahan-bahan berbahaya atau radiasi
i. Jenis-jenis lain, termasuk kecelakaan yang data-datanya kurang cukup atau kecelakaan yang belum termasuk klasifisikasi.

Penyebab kecelakaan kerja, menurut Sendjun H. Manulang (1990 : 87) menyatakan bahwa suatu kejadian atau peristiwa tertentu adalah sebab musababnya demikian pula kecelakaan industri/kecelakaan kerja dimana ada empat faktor penyebab :

1. Faktor manusianya

   Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan salah satu penempatannya, si tenaga kerja lulusan teknologi menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian Tata Usaha.
2. Faktor Materialnya/bahan/peralatan

   Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi akan tetapi agar lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.
3. Faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebab :
   a. Perbuatan berbahaya

      Misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/ kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.
   b. Kondisi/keadaan berbahaya

      Yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan proses, sifat pekerjaan.
4. Faktor yang dihadapi

   Misalnya kurangnya pemeliharaan/ perawatan mesin/ peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Akibat dari kecelakaan kerja/kecelakaan industri ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1. Kerugian yang bersifat ekonomis antara lain :
   a. Kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan.
   b. Biaya pengobatan dan perawatan korban.
   c. Tunjangan kecelakaan
   d. Hilangnya waktu kerja
   e. Menurunnya jumlah maupun mutu produksi dan lain-lain.
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis.

   Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan baik itu kematian, luka/cedera berat luka ringan, maupun cacat untuk selamanya.

A.4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. Jaminan Sosial

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah. Usaha-usaha tersebut dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama sebagai berikut:

a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan bantuan hukum dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial,
b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana slam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan yang dapat

disebut sebagai bantuan sosial.

c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai sarana sosial.
d. Usaha-usaha di bidang perlindungan Ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomia, digolongkan dalam asuransi sosial. (Sentanoe Kertonegoro, 1996:25)

Dengan mencakup usaha-usaha tersebut di atas, maka secara defenitif pengertian jaminan sosial secara luas tedapat dalam Undangundang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, Pasal 2 ayat (4) sebagai berikut:

"Jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh siatem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial."

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka (1) menyatakan bahwa jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Kenneth Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jenderal *Intemational Security Association (IASA),* dalam pidatonya pada Regional Training *IASA,* Seminar Tanggal 16 dan 17 Juni 1980 di Jakarta, mengemukakan perumusan jaminan sosial sebagai berikut:

"Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya

untuk risiko-risiko atau peristiwa-peritiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan media dan/atau jaminan keuangan terhadap konsukensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak".

Adapun peristiwa-peristiwa yang biasanya dijaminkan oleh jaminan sosial adalah:

a. Kebutuhan akan pelayanan medis;
b. Tertundanya, hilangnya, atau turunnya sebagian penghasilan yang disebabkan:
    1. Sakit,
    2. Hamil,
    3. Kecelakaan kerja dan penyakit jabatan,
    4. Hari tua,
    5. Cacat,
    6. Kematian pencari nafkah,
    7. Pengangguran.
c. Tanggung jawab untuk keluarga dan anak-anak. (Zaeni Asyhadie, 2007:103-104)

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya. (Imam Soepomo, 1995:136).

Dalam Pedoman Pelaksanaan Hubungan industrial Pancasila (HIP) Nomor 21 Tahun 1981, dirumuskan pengertian jaminan sosial adalah jaminan kemungkinan hilangnya pendapatan pekerjaan sebagian atau seluruhnya atau sertambahnya pengeluaran karena risiko sakit, kecelakaan,

hari tua, meninggal dunia, atau risiko sosial lainnya.

2. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jamsostek adalah suatu perlindungan dari tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. (Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek).

Menurut *International Labour Organization* (ILO), Sosial Security pada prinsipnya adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melaui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnnya penghasilan. (Lalu Husni, 2005-153).

Dari pengertian di atas, maka jamsostek merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan nemeliharaan kesehatan.

Program Jamsostek mempunyai beberapa aspek antara lain :

a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja. (Lalu Husni, 2005:153-154).

Dengan demikian Jamsostek mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih

orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi risiko-risiko akibat dari hubungan kerja.

Jaminan Sosial tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu, yang penggunaanya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, BPJS Ketenagakerjaan memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti (compulsory) bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No3 Tahun 1992, berupa santunan tunai dan pelayanan medis sedang kewajibanya adalah membayar iuran. Program ini memberikan perlindungan bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat manusia jika mengalami risiko-risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis. (PT. JAMSOSTEK, 2008: 1)

Dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Pasal 1 Ayat 1 memberikan pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagaian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Sementara itu Kennet Thomson seorang ahli pada secretariat jendral International Sosial Security Association (ISSA) di Jenewa dalam Regional Training Seminar ISSA di Jakarta pada bulan Juni 1980 mengatakan bahwa:

> "Jaminan dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya turunnya sebagaian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan keluarga dan anak (H Zaenal Asikin DKK
> 2004:52).

Jaminan sosial sendiri mencakup bidang pencegahan dan pengembangan bidang pemulihan dan penyembuhan serta bidang pembinaan. Ketiga bidang ini jika dikaitkan lebih jauh lagi akan menuju apa yang di namakan perlindungan buruh.

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai 2 aspek, antara lain;

a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi Tenaga Kerja dan keluarga.
b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiranya kepada perusahaan tempat mereka bekerja (Kansil 2001:179).

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 sebagai pelaksana Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang aturan aturan pokok mengenai tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

3. Jenis Program BPJS Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.40 Tahun 2004 mengatur jenis program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kemKolaka di rumah

atau menderita penyakit akibat hubungan kerja

b. Program Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua, yang iuranya ditanggung pengusaha dan tenaga kerja, Kemanfaatan Jaminan Hari Tua sebesar iuran yang terkumpul ditambah hasil pengembangan.

c. Program Jaminan Kematian

Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris tenaga kerja dari peserta yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, sebagai tambahan bagi Jaminan hari tua yang jumlahnya belum optimal.

d. Program jaminan Pemeliharaan kesehatan

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bersifat dasar diberikan kepada tenaga kerja dan keluarga maksimum dengan 3 (tiga) orang anak (PT. BPJS, 2023: 2)

4. Hak dan Kewajiban Peserta BPJS ketenaga Kerjaan

a. Hak pengusaha/perusahaan

1) Menerima sertifikat/tanda bukti telah menjadi peserta Jamsostek.
2) Menerima bukti penerimaan iuran sebagai bukti pembayaran iuran
3) Menerima pelayanan yang terbaik dari PT. BPJS (persero).
4) Menerima kemKolaka biaya yang telah dikeluarkan terlebih dahulu dalam kasus kecelakaan kerja (reimbursement) (BPJS,2023: 143).

b. Kewajiban pengusaha

1) Mendaftarkan seluruh tenaga kerjanya dalam program Jamsostek sesuai peraturan perundangan.
2) Melaporkan dengan benar data tentang tenaga kerja, upah, perubahan tenaga kerja maupun upah serta

perubahan jenis usaha.

3) Melaksanakan pembayaran iuran bulanan tepat waktu (paling lambat 15 bulan berikutnya) dan besarnya iuran sesuai jumlah upah yang dibayar setiap bulan.
4) Mencatat setiap penambahan dan pengurangan tenaga kerja serta perubahan upah dan melaporkan ke PT. Jamsostek
5) Pengusaha wajib melaporkan pula perubahan mengenai:
   a. Alamat Perusahaan.
   b. Kepemilikan perusahaan.
   c. Jenis atau bidang usaha.
   d. Jumlah tenaga kerja dan keluarga.
   e. Besarnya upah setiap tenaga kerja (BPJS, 2023: 143).

c. Hak Tenaga Kerja
   1) Menerima kartu Jamsostek dan Kartu pemeliharaan kesehatan
   2) Menerima Jaminan dan santunan
      a) Yang berupa uang dan santunan
         - Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
         - Jaminan Kematian (JK)
         - Jaminan Hari Tua (JHT)
      b) Yang berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) (BPJS 2023: 143)

d. Kewajiban Tenaga Kerja
   1) Memberikan data pribadi dengan jelas dan benar pada saatdidaftarkan.
   2) Bagi tenaga kerja yang sudah menjadi peserta, bila pindah pekerjaan harus melaporkan nomor peserta BPJSteknya kepada perusahaan baru (BPJS, 2023: 143)

3. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jamsostek, sebagaiman diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, mengatur empat program pokok yang harus diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan PT (Persero) Jamsostek, dan kepada perusahaan yang memperkerjakan paling sedikit sepuluh orang pekerja atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000,- sebulan wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya ke dalam program jamsostek. Adapun ruang lingkup Jamsostek meliputi :

a. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja yang terjadi dalam perialanan berangkat dari rumah menuiu tempat kerja dan pulang kemKolaka melalui jalan yang biasa/wajar dilalui. luran jaminan kecelakaan kerja ini senenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,74% dari upah kerja sebulan.

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan karena pada umumnya kecelakaan Akan mengakibatkan dua hal berikut:

1. Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibat-kan penderitanya bisa meninggal dunia.
2. Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari :
   a) Cacat tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang meng-akibatkan penderitaannya mengalami gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap;
   b) Cacat sementara, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibat-kan penderitanya menjadi tidak mampu

bekerja untuk sementara waktu. (Zaeni Asyhadie, 2007106)

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berguna penggantian biaya berupa:

1. Biaya pengangkutan kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan atau ke rumahnya termasuk Biaya pertolongan pertama pada kecelakaan,
2. Biaya pemeriksaan dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan.
3. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu dan alat ganti bagi tenaga kerja yang badannya hilang atau fisik berfungsi akibat kecelakaan kerja. (Lalu Husni. 2005:155)

Besarnya jaminan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

1. Santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) 4 bulan pertama 100% x upah sebulan, 4 (empat) bulan kedua 75 % upah sebulan dan bulan seterusnya 60 % upah sebulan.
2. Santunan cacat :
   a) Cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus denagan besarnya % sesuai table x 69 bulan upah.
   b) Santunan cacat total untuk selama-lamanya dibayar-kan secara sekaligus dan secara berkala dengan santunan adalah santunan sekaligus besarnya 70 % x 60 bulan upah, dan santunan berkala sebesar rp. 25.000,- (dua puluh lima ribu rupiah) selama 24 bulan.
3. Santunan kematian dibayarkan sekaligus dan secara berkala dengan besarnya santunan adalah :

a. Santunan sekaligus sebesar 60 % x 60 bulan upah sekurang-kurangnya sebesar jamina kematian.
b. Santunan berkala sebesar Rp. 25.000,- (du puluh lima ribu rupiah) selama 24 bulan.
c. Biaya pemakama sebesar Rp. 200.000,- (dua ratu s ribu rupiah.

4. Biaya pengobatan dan perawatan yang dikeluarkan berupa penggantian biaya dokter, obat, operasi, roent-gen, laboratorium, perawatan puskesmas, rumah sakit umum gigi, jasa tabib, sinshe/tradisional yang telah mendapatkan izin resmi dari yang berwenang. Seluruh biaya yang dikeluarkan untuk suatu peristiwa kecelakaantersebut dibayarkan maksimum Rp. 3.000. 000,- (tiga juta rupiah)
5. Biaya rehabilitasi berupa penggantian biaya pembelian alat bantu dan atau alat pengganti diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan pusat rehabilitasi ditambah 40% dari harga tersebut.
6. Ongkos pengangkutan tenaga kerja dari tempat kejadian kecelakaan ke rumah sakit diberikan penggantian biaya sebagai berikut :
   a. Bila hanya menggunakan jasa angkutan darat/ sungai, maksimum sebesar Rp. 100.000,- (seratu ribu rupiah).
   b. Bila hanya menggunakan jasa angkutan laut maksi-mum sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah).
   c. Bila hanyamenggunakan jasa angkutan udara maksimum Rp. 250.000,- (dua ratus limua puluh ribu rupiah). Lalu Husni, 2005: 155-157)

b. Jaminan kematian

Kematian yang mendapat santunan adalah kematian bagi tenaga kerja pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini merupakan komplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya jaminan masa depan tenaga kerja. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi, meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan biaya pemakaman. besarnya jaminan kematian ini adalah 0,30 dari upah pekerja selama sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. (Zaeni Asyhadie, 2007: 112)

Dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja disebutkan bahwa jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak yang meliputi :

1. Santunan kematian sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah).
2. Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah).

Jika janda atau duda atau anak tidak ada maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja, menurut garis lurus kebawah dan garis lurus keatas ddihitung sampai dengan derajat kedua. (Lalu Husni, 2005: 152-153)

c. Jaminan hari tua merupakan program tabungan wajib yang berjangka panjang dimana iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha, namun pembayarannya kemKolaka hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu.

Pembayaran iuran jaminan hari tua menjadi tanggung

jawab bersama antara pekerja dan pengusaha yakni 3,70 % ditanggung pengusaha dan 2 % ditanggung oleh pekerja (Pasl 9 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993)

Jaminan hari tua dibayarkan pada saat pekerja berusia 55 tahun atau cacat total untuk selama-lamanya dapat dilakukan dengan :

1. Secara sekaligus apabila jumlah seluruh jaminan hari tua yng harus dibayarkan kurang dari Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah).
2. Secara berkala apabila seluruh jaminan hari tua yang harus dibayar mencapai Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) atau lebih dilakukan paling lama lima tahun (Pasal 24 ayat (2) peraturan pemerintah Nomor 14 Tahun 1993)

Pembayaran jaminan hari tua secara berkala dilakukan atas pilihan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang akan menerima jamina hari tua dapat mengajukan kepada badan penyelenggara dan apabila badan penye-lenggara akan meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya maka jaminan hari tua dibayarkan sekaligus. Dimana pembayaran jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda dalam hal :

1. Tenaga kerja yang menerima pembayaran hari tua secara berkala meninggal dunia, sebesar sisa jaminan hari tua yang belum dibayarkan.
2. Tenaga kerja meninggal dunia. (Lalu Husni, 2005:163)

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha yang besarnya 6 % dari upah tenaga kerja sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3 % sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga.

Jaminan pemeliharaan kesehatan dibertikan kepada tenaga kerja atau suami istri yang sah dan anaknya sebanyak-banyak 3 orang. Jaminan ini meliputi :

1. Perawataa rawat jalan tingkat pertama.
2. Rawat jalan tingkat lanjutan.
3. Rawat inap.
4. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan.
5. Penunjang diagnostic.
6. Pelayanan khusus
7. Pelayanan gawat darurat. (Pasal 3 ayat (1) jo. Pasal 35 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993)

Dalam penyelenggara paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, badan penyelenggara wajib :

1. Memberikan kartu pemeliharaan kepad setiap peserta.
2. Memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan (Lalu Husni, 2005: 159)

B. KAJIAN TERHADAP ASAS/PRINSIP YANG TERKAIT DENGAN PENYUSUNAN NORMA

Dalam kaitannya dengan pembentukan peraturan perundang-undangan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan sangat penting untuk diperhatikan agar dapat memahami ruang lingkup dan tujuan pembentukan peraturan perundang-undangan Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik. Ron Jue mengemukakan asas-asa hukum adalah nilai yang melandasi kaedah hukum.[16] Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpul-kan bahwa asas-asas hukum bukan peraturan (een rechtsbeginselen is niet een rechtregel).

[16] B Arief Sidharta, 1996, Refleksi Tentang Hukum, Citra Aditya bakti, Bndung, h. 121.

Namun tidak ada hukum bisa dipahami tanpa mengetahui asas-asas hukum yang melandasai *(het recht is niet te begrijpen zonder die beginselen*). Pemahaman tersebut menunjukkan untuk memahami hukum tidak hanya melihat pada aturannya tetapi juga harus memahami asas-asas yang melandasi. Asas-asas hukum harus tampak sebagai pengarah dalam pembentukan dan penegakan hukum. J.J.H. Bruggink memberikan batasan tentang asas hukum yaitu sejenis meta-kaidah berkenaan dengan kaidah-kaidah perilaku. Asas hukum berfungsi sebagai fondasi dari sistem hukum positif dan sebagai batu uji kritis terhadap system hukum positif.[17]

Sarjana lain yang memberikan definisi tentang asas hokum adalah Paul Scholten, menurutnya asas adalah pikira-pikiran dasar yang terdapat di dalam dan dibelakang sistem hokum masing-masing dirumuskan dalam aturan-aturan perundang-undangan dan putusan hakim yang berkenaan dengannya ketentuan-ketentuan dan keputu-san-kepuusan individual dapat dipandang sebagai penjabarannya.[18]

Perbedaan asas dengan norma oleh J.J.H. Bruggink, sebagai berikut :[19]

Tabel : 2.1.

Perbedaan Asas dan Norma.

Asas	Norma.
1. Bersifat umum yang berarti bahwa asas hukum memiliki wilayah penerapan yang lebih luas dibandingkan dengan norma.	1. Bersifat Khusus yang berarti timbul dari aturan hukum yang dirumuskan lebih kongkrit dan memberikan pedoman yang lebih jelas bagi

[17] J.J.H. Bruggink, yang disunting oleh Arief Sidarta, 1996, Refleksi Tentang Hukum, Citra Adytia Bhakti, Bandung, h. 123-133.
[18] Ibid, h. 119-120.
[19] Ibid, h. 123-127.

	perbuatannya.
2. Daya kerjanya tidak langsung tetapi melalui interpretasi hukum	3. Aturan hukum memiliki isi yang jauh lebih kongkrit, yang menyebabkan aturan dalam penemuan hukum dapat diterapkan secara langsung.
3. Tidak dapat kehilangan ke-berlakuan	3. Dapat kehilangan keberlakuan karena bersandar pada kewibawaan pengemban hukum
4. Tidak mempunyai sifat tidak semua atau tidak sama sekali sama sekali (alles of niet)	5. Mempunyai sifat semua atau tidak sama sekali sama sekali

A.Hamid S.Attamimi membagi asas pembentukan perundang-undangan atas dua macam yaitu asas formal dan asas materiil :

a. Asas formal terdiri dari :
   (1) asas tujuan yang jelas;
   (2) asas perlunya pengaturan;
   (3) asas organ / lembaga yang tepat;
   (4) asas materi muatan yang tepat;
   (5) asas dapatnya dilaksanakan; dan
   (6) asas dapat dikenali.
b. Asas materiil terdiri dari :
   (1) asas sesuai dengan Cita Hukum fundamental negara Indonesia dan
   (2) asas sesuai dengan Hukum Dasar Negara;
   (3) asas sesuai dengan prinsip-prinsip Negara Berdasarkan Atas Hukum; dan
   (4) asas sesuai denagan prinsip-prinsip pemerintahan yang Berdasarkan Sistem Konstitusi.[20]

[20]Attamimi, A.Hamid.S. 1990, Peranan Keputusan Presiden RI Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara, Disertasi Doktor UI h. 345-346.

Kategori asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut dari A.Hamid S.Attamimi tersebut bertitik tolak pada pendapat Van der Vlies. Kategori dari Van der Vlies sebagaimana diterangkan oleh A.Hamid S.Attamimi meliputi asas-asas formal dan asas-asas materiil :

1. Asas-asas formal yang meliputi : asas tujuan yang jelas, asas organ / lembaga yang tepat, asas perlunya pengaturan, asas dapat dilaksanakan dan asas consensus.
2. Asas material yang meliputi : asas tentang terminology dan sistematika yang benar, asas tentang dapat dikenali, asas perlakuan yang sama dalam hukum, asas kepastian hukum, asas pelaksanaan hukum sesuai keadaan individual.[21]

Pengaturan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menga-tur bahwa, dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang meliputi :

a. kejelasan tujuan;
b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
d. dapat dilaksanakan;
e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
f. kejelasan rumusan; dan
g. keterbukaan.

Pengaturan dalam Pasal 6 (1) Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan mengatur:

(1) Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, mengatur

[21]Ibid , h. 330-343.

bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencermin-kan asas:

a. pengayoman;
b. kemanusiaan;
c. kebangsaan;
d. kekeluargaan;
e. kenusantaraan;
f. bhinneka tunggal ika;
g. keadilan;
h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
i. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau
j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

(2) Selain mencerminkan asas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Peraturan Perundang-undangan tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hokum. Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, asas yang bersifat formal pengertiannya dapat dikemukakan dalam tabel berikut.

Tabel 2.2 :

Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Yang Baik, Yang Bersifat Formal (berdasarkan Pasal 5 UU 12/2011 dan Penjelasannya)

Pasal 5 UU 12/2011		Penjelasan Pasal 5 UU 12/2011
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 Pembentuk tepat	bahwa setiap jenis PPu harus dibuat pejabat oleh lembaga negara atau pejabat pembentuk 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	bahwa dalam Pembentukan PPu harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan muatan 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.
c.	kedayagunaan dan kehasilgunaan	bahwa setiap PPu dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
d.	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.
e.	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 UU 12/2011 dan Penjelasan

Adapun asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang bersifat materiil berikut pengertiannya, sebagaimana

tampak dalam tabel berikut.

Tabel 2.3 :

Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Yang Baik, Yang Bersifat Materiil (berdasarkan Pasal 6 yat (1) dan ayat (2) UU 12/2011 dan Penjelasan)

PASAL 6 UU 12/2011		PENJELASAN PASAL 6 UU 12/2011
Ayat (1) Materi muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan asas:		
a.	Pengayoman	bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan (PPu) harus berfungsi memberikan pelindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat.
b.	Kemanusiaan	bahwa setiap Materi Muatan PPu harus mencerminkan pelindungan 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.	Kekeluargaan	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.
	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
	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 hokum perjanjian, antara lain, asas kesepakatan, kebebasan berkontrak, dan itikad baik.

Sumber: Diolah dari Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) UU 12/2011 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 permusan norma hukum dalam aturan hukum. Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Penyusunan Raperda Kabupaten Kolaka

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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. KAJIAN TERHADAP PRAKTIK PENYELENGGARAAN, KONDISI YANG ADA, SERTA PERMASALAHAN YANG DIHADAPI MASYARAKAT

Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka secara fungsional telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kolaka yang bekerja sama dan berkoordinasi dengan berbagai instansi terkait. Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmig-rasi Kabupaten Kolaka perlu mendapatkan dukungan dan penguatan melalui kebijakan daerah agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang dtetapkan.

Mengacu pada misi ketiga dari Pemerintah Kabupaten Kolaka yaitu meningkatkan pelayanan Pendidikan dan kesehatan serta penguatan sendi-sensi social budaya dan agama, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kolaka memiliki proyeksi kegiatan salahsatunya adalah Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka.

C.1. Kondisi Tenaga Kerja di Kabupaten Kolaka

C.1.1. Penawaran Tenaga Kerja di Kabupaten Kolaka

Jika dilihat dari struktur ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka, jumlah penduduk usia kerja di Kolaka pada tahun 2023 sebanyak 308 524 orang, Jumlah ini mengalami kenaikan yang signifikan dibandingkan pada tahun-tahun sebelumnya. Dalam rentang waktu setahun terakhir ini jumlah penduduk usia kerja mengalami

kenaikan 1,65 persen dari tahun sebelumnya.

Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kabupaten Kolaka (Jiwa)

Laki-Laki+Perempuan

Kelompok Umur	2021	2022	2023
0-4	35029	29192	29355
5-9	35125	28450	28458
10-14	32107	29130	29064
15-19	27637	28180	28202
20-24	24650	27670	27546
25-29	25032	26418	26645
30-34	24929	23568	23920
35-39	23685	23208	23629
40-44	20824	21717	22131
45-49	18190	19369	19940
50-54	14508	15472	15999
55-59	11237	12333	12805
60-64	8387	9146	9574
65-69	5777	6586	6867
70-74	3698	4244	4474
75+	3970	3841	4065
Jumlah	314785	308524	312674

Dari table tersebut menunjukkan usia kerja dikabupaten Kolaka yaitu yang berumur 15 Tahun keatas sangat besar dibandingkan dengan angka usia yang tidak diwajibkan kerja.

Berikut ini adalah table usia kerja yang telah mendapatkan pekerjaan setiap minggunya.

Tabel 2.5. Kondisi Umum Ketenagakerjaan Kabupaten Kolaka Tahun 2021 s/d 2023

	Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Laki-Laki+Perempuan		
Status Pekerjaan Utama	2021	2022	2023
Berusaha Sendiri	26669	27385	35048
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/tak dibayar	36580	34611	35204
Berusaha dibantu buruh	7246	7111	5166

tetap/dibayar			
Buruh/karyawan/pegawai	38839	35177	36245
Pekerja bebas di pertanian	4878	1556	2636
Pekerja bebas di non pertanian	4464	6737	7926
Pekerja keluarga/ tak dibayar	32420	36970	35397
Penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja	151096	149547	157622
Penduduk Rentan yang bekerja	36580	34611	5166

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) - Agustus, BPS Kabupaten Kolaka, 2024.

Hal ini menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang besar akan menambah tenaga kerja produktif yang tersedia di Kolaka, serta persaingan dalam merebut kesempatan kerja juga akan meningkat. Dari sejumlah penduduk usia kerja ini, sebanyak 77 persen diantaranya merupakan angkatan kerja yang terdiri dari penduduk yang sudah bekerja sebanyak 15762 orang termasuk pekerja rentan. Peningkatan jumlah penduduk usia kerja tidak secara tidak langsung menggambarkan adanya peningkatan pertumbuhan penduduk di Kabupaten Kolaka. Salah satu penyebab pertumbuhan pendudukan adalah adanya migrasi masuk yang lebih besar dibandingkan migrasi keluar. Tidak dipungkiri Kabupaten Kolaka merupakan wilayah dengan sektor pariwisata sebagai penopang utama pertumbuhan ekonomi menjadi tujuan yang sangat menarik bagi penduduk daerah lain maupun luar negeri untuk bekerja. Hal ini tentu menjadi permasalahan berupa ancaman khususnya bagi tenaga kerja lokal yang tergeser oleh tenaga kerja luar.

Jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, penduduk yang bekerja mayoritas masih memiliki pendidikan yang sangat rendah yaitu tingkat pendidikan dasar yang mencapai 35 persen dari total penduduk yang bekerja. Persentase penduduk bekerja dengan tingkat pendidikan tinggi masih rendah yaitu 15,66 persen (diploma dan universitas). Ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya kualitas tenaga kerja di Kabupaten Kolaka. Menyambut era revolusi

industri 4.0 dimana adanya kebebasan dalam mobilitas sumber daya termasuk tenaga kerja, kondisi ini menjadi ancaman bagi ketenagakerjaan di Kabupaten Kolaka. Tenaga kerja lokal akan semakin terancam digeser oleh tenaga kerja yang berasal baik dari luar Kolaka maupun luar negeri.

Pendidikan formal merupakan salah satu ukuran kemampuan kognitif sedangkan seorang pekerja memerlukan ketrampilan sebagai penunjang kemampuan kognitif yang dimiliki. Ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja seharusnya mendapatkan pengakuan dan sudah terstandarisasi melalui suatu uji kompetensi. Permasalahan yang terjadi adalah tenaga kerja masih sulit untuk memperoleh akses uji kompetensi tersebut.[22] Terkait dengan dampak revolusi 4.0 yang mempermudah mobilitas tenaga kerja baik ke dalam maupun ke luar negeri, terdapat beberapa hal yang masih terjadi di Kabupaten Kolaka yaitu adanya tenaga kerja asing yang bekerja tanpa dokumen resmi. Ini tentu saja sangat merugikan baik dari sisi perekonomian mikro maupun makro.

Demikian juga halnya dengan tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri. Terdapat kasus-kasus dimana mereka bekerja tanpa mengikuti prosedural yang benar. Hal ini menyulitkan terutama dalam hal memberikan perlindungan terhadap teanga kerja tersebut karena status bekerja pekerja tersebut menjadi tidak legal.

Berdasarkan jam kerja yang ditawarkan oleh tenaga kerja di Kabupaten Kolaka, mayoritas tenaga kerja telah bekerja penuh waktu (75,40%) dan didominasi oleh tenaga kerja laki-laki (43,99%). Tenaga kerja yang tidak bekerja secara penuh (setengah menganggur) didominasi oleh tenaga kerja perempuan (12,89%) dari total 22,96 persen.

Yang perlu mendapatkan perhatian adalah ketika tenaga

---

[22] Ibid

kerja sudah bekerja penuh, apakah hak-hak mereka sudah dipenuhi sesuai dengan aturan yang berlaku. Penawaran tenaga kerja dapat dilihat berdasarkan status pekerjaan utama. Sebesar 46,01 persen penduduk bekerja di Kabupaten Kolaka merupakan buruh/karyawan/Pegawai. Hanya sebesar 14,75 persen yang mampu berusaha sendiri. Dengan demikian, angkatan kerja yang begitu besar di Kabupaten Kolaka masih mengandalkan lowongan yang ada di pasar kerja. Tidak banyak penduduk yang mampu berusaha sendiri dengan membuka lapangan usaha baik bagi dirinya sendiri maupun bagi angkatan kerja lainnya.

Berusaha sendiri merupakan bagian dari jenis pekerjaan di sector informal. Rendahnya jumlah penduduk yang mampu berusaha sendiri secara tidak langsung menunjukkan masih rendahnya penduduk Kabupaten Kolaka untuk bekerja di sektor informal dan masih mengandalkan pada sektor-sektor formal.

C.1.2. Permintaan Tenaga Kerja di Kabupaten Kolaka

Dari gambaran penawaran tenaga kerja di atas terlihat bahwa mayoritas telah bekerja secara penuh. Terkait dengan hal tersebut, terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian dari sisi permintaan yaitu pemenuhan hak tenaga kerja oleh pemberi kerja (pengusaha). Sesuai dengan hasil Musrenbang tingkat Kabupaten terkait dengan ketenagakerjaan, diperoleh isu yang berkaitan dengan masih adanya pengusaha yang kurang patuh terhadap norma kerja, norma K3 maupun kesejahteraan tenaga kerja. Di samping itu, sistem rekrutmen maupun kontrak kerja yang diberlakukan juga tidak jarang merugikan pihak tenaga kerja seperti sistem outsourcing maupun sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Di sini terlihat masih adanya posisi dominan dari pihak pengusaha terhadap tenaga kerja. Pengusaha melihat tenaga kerja hanya sebagai input dari proses produksi, belum memper-

lakukan mereka sebagai partner kerja yang akan membawa kesejah-teraan bagi semua pihak.

Permintaan tenaga kerja sejauh ini mayoritas terserap di sektor pertanian dan pariwisata, serta sektor pendukung pariwisata lainnya. Sektor-sektor tersebut merupakan ujung tombak perekonomian Kolaka. Pada tahun 2017, jumlah penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja di sektor Perdagangan, Rumah Makan, dan Jasa Akomodasi sebesar 31,69 persen. Hal ini berarti banyak usaha yang dapat digerakkan oleh sektor pariwisata seperti kegiatan biro perjalanan, transportasi, perhotelan, restoran/rumah makan, kesenian dan budaya daerah, industry kerajinan rakyat, pramuwisata (guide), tempat hiburan dan rekreasi, pameran dan olahraga internasional yang diselenggarakan di daerah-daerah, serta kegiatan-kegiatan lainnya. Sektor pertanian secara luas menempati posisi kedua setelah sektor Perdagangan, Rumah Makan, dan Jasa Akomodasi dalam menyerap tenaga kerja (padat karya). Dari data Sakernas 2017 menunjukkan bahwa penduduk yang bekerja di sektor ini mencapai 19,44 persen.

Dengan adanya otonomi daerah, maka daerah dituntut untuk dapat menemukan dan mengembangkan potensi ekonomi unggu-lannya, sehingga daerah dapat berupaya mengoptimalkan kinerja-nya agar potensi ekonomi unggulan tersebut dapat termanfaatkan secara optimal. Pengembangan terhadap sektor-sektor unggulan yang mampu menyerap tenaga kerja tinggi harus menjadi fokus utama Pemerintah Kabupaten Kolaka. Namun, pengembangan sektor unggulan tersebut hendaknya tidak mengabaikan sektor-sektor ekonomi lainnya yang masih mempunyai kemungkinan untuk berkembang di masa mendatang. Pengembangan tersebut hendaknya dilakukan secara lintas sektoral, terintegrasi, dan konsisten.

Bahasan menarik tentang ketenagakerjaan adalah persoalan tingkat kesempatan kerja (employment rate) dan tingkat pengangguran terbuka (unemployment rate). Kedua komponen ini sangat penting dalam suatu perencanaan pembangunan ketenagakerjaan. Dalam konteks BPS, tingkat kesempatan kerja merupakan suatu ukuran yang menunjukkan proporsi orang yang bekerja dalam angkatan kerjanya.

Bahwa adanya ketidakseimbangan antara sisi permintaan san sisi penawaran dalam pasar tenaga kerja di Kabupaten Kolaka. Jumlah penempatan tenaga kerja juga cukup berfluktuasi dimana banyaknya lowongan kerja yang tersedia masih lebih banyak dibandingkan dengan jumlah penempatan tenaga kerja. Khusus tahun 2018 merupakan kondisi pada bulan Desember 2018 dengan kondisi yang tidak jauh berbeda dari tahun-tahun sebelumnya. Kondisi-kondisi ini mengindikasikan beberapa hal. Pertama, adanya pengangguran dan kedua adanya ketidaksempurnaan informasi dalam pasar kerja dimana penyedia tenaga kerja tidak bisa menemukan lowongan yang ada ataupun penyedia lowongan tidak mampu menginformasikan kebutuhan tenaga kerja. Ini menyebabkan terjadinya mis-match dalam pasar tenaga kerja.

Produktivitas menggambarkan kinerja dari tenaga kerja. Berdasarkan data Sakernas tahun 2020, produktivitas per pekerja di Kabupaten Kolaka pada tahun 2020 sebesar Rp 60,44 juta. Jika dilihat nilai per sektor, sektor perdagangan, rumah makan dan jasa akomodasi justru memiliki tingkat produktivitas yang sangat rendah yaitu sebesar Rp 56,17 juta. Sektor lainnya yang memiliki produktivitas rendah adalah sektor pertanian (Rp 42,58 juta), sektor industry (Rp 26,91 juta) dan Sektor jasa (Rp 49,44 juta). Sektor-sektor tersebut memiliki tingkat produktivitas di bawah produktivitas Kabupaten Kolaka.

Produktivitas berkaitan erat dengan upah. Selama ini sistem pengupahan masih mengacu pada standar upah minimum Kabupaten ataupun upah minimum kabupaten/kota. Ini bermakna bahwa sistem pengupahan diberikan dengan standar yang sama sedangkan peningkatan produktivitas dapat dilakukan salah satunya dengan peningkatan upah dan seKolakaknya. Jika dikaitkan dengan sektor penyerap tenaga kerja terbesar di Kabupaten Kolaka adalah sektor-sektor pendukung aktivitas pariwisata termasuk sektor pertanian dalam arti luas, maka sistem pengupahan seragam yang cenderung rendah belum mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja di sektor-sektor tersebut.

C.2. Permasalahan dan Tantangan Tenaga Kerja di Kabupaten Kolaka

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Kolaka memiliki beberapa persoalan yang sekaligus menjadi tantangan. Pertama, tingginya migran yang masuk ke Kabupaten Kolaka baik yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri yang mempersempit kesempatan tenaga kerja lokal untuk masuk ke pasar tenaga kerja di Kolaka. Ini membutuhkan perhatian terkait dengan peningkatan efektivitas pengendalian penduduk. Di samping itu juga dilakukan pendekatan berdasarkan kearifan lokal dimana pengusaha diwajib-kan menggunakan tenaga kerja lokal dalam proporsi tertentu sehingga memberikan peluang yang lebih besar bagi tenaga kerja khususnya tenaga kerja lokal.

Kedua, kualitas tenaga kerja masih rendah. Hal ini terkait didasarkan pada tingkat pendidikan yang ditamatkan masih sangat rendah yaitu hanya mencapai pendidikan dasar. Pendidikan merupakan indikator dari kualitas sumberdaya manusia. Rendah-nya pendidikan menjadi indikasi bahwa tenaga kerja di Kabupaten Kolaka semakin sulit untuk bersaing menghadapi tenaga kerja

pendatang dari daerah lain maupun luar negeri. Hal ini tentu tidak sesuai dengan tuntutan perkembangan industri 4.0 dimana tenaga kerja harus mampu mengidentifikasi diri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki melalui sertifikasi kompetensi. Memberikan pelatihan dan pemagangan serta mempermudah akses bagi tenaga kerja untuk mendapatkan sertifikasi standar kompetensi sesuai dengan ketrampilan yang dibutuhkan ataupun diminati menjadi jawaban yang penting atas tantangan permasalahan ini.

Uji kompetensi dapat dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi (LSP) yang bernaung di bawah Badang Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Sampai saat ini belum ada kerjasama yang memadai antara pemerintah daerah dengan lembaga-lembaga sertifikasi kompetensi sehingga belum dapat memfasilitasi tenaga kerja yang akan melakukan uji kompetensi. Oleh karena itu, perlu adanya kesepakatan antara pemerintah daerah dengan lembaga- lembaga sertifikasi profesi untuk membuka akses bagi tenaga kerja melakukan uji kompetensi.

Ketiga, adanya mis-match dalam pasar tenaga kerja. Hal ini terkait dengan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi calon tenaga kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan. Ketidak-sempurnaan informasi dalam pasar tenaga kerja yang diindikasikan oleh adanya pengangguran sedangkan di sisi lain adanya lowongan yang tidak terisi juga idikasi terjadinya mis-match. Penyedia tenaga kerja tidak mengetahui keberadaan lowongan sedangkan perusahaan sebagai pengguna tenaga kerja tidak mampu menyampaikan kebutuhan tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Perencanaan yang lebih baik dalam ketenagakerjaan sangat diperlukan seperti peran bursa kerja lebih ditingkatkan terutama bagi tenaga kerja lokal.

Keempat, masih rendahnya minat tenaga kerja untuk bekerja

di sektor informal. Mayoritas tenaga kerja masih bekerja pada sektor-sektor formal dan masih sedikit penduduk yang bekerja dengan berusaha sendiri. Penyebab utamanya kemungkinan besar karena sifat dari sektor informal itu sendiri yang tidak memberikan penghasilan yang tidak tetap sehingga tenaga kerja merasa "tidak aman" akan kesejahteraannnya.

Kelima, dari sisi permintaan masih adanya pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya terhadap tenaga kerja seperti tidak mematuhi norma-norma kerja, norma K3 dan juga tidak memenuhi kesejahteraan dari tenaga kerja. Permasalahan ini menjadi isu pada Musrenbang tingkat Kabupaten terkait dengan ketenagakerjaan. Pengusaha masih berperilaku dominan dan cenderung memperlakukan tenaga kerja hanya sebatas input produksi dan belum memandang tenaga kerja sebagai partner kerja yang akan meningkatkan kesejahteraan bersama.

Mengimbangi kondisi tersebut, dimungkinkan untuk mengoptimalkan peran serikat pekerja/serikat buruh sehingga lebih mudah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Dalam hal rekrutmen dan sistem kerja pengusaha lebih mengutamakan rekrutmen dengan sistem outsourcing dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal ini tentu saja merugikan bagi tenaga kerja.

Pengusaha hendaknya hanya memberlakukan sistem rekrutmen outsourcing ataupun PKWT hanya untuk pekerjaan pekerjaan tertentu dan tidak untuk pekerjaan yang bersifat kontinyu.

Keenam, sistem penerimaan tenaga kerja asing dan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri yang belum optimal. Hal ini terjadi karena masih adanya tenaga kerja asing yang menjadi ancaman bagi tenaga kerja lokal bisa bekerja tanpa dokumen resmi. Di sisi lain, tenaga kerja yang akan berangkat bekerja ke luar negeri belum memiliki kesadaran penuh akan pentingnya mengikuti procedural

keberangkatan yang benar. Mereka berangkat tanpa mengikuti prosedur yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan kesulitan dalam penyelesaian masalah jika terjadi perselisihan. Permasalahan dalam sistem penerimaan dan pengiriman tenaga kerja akan mengaburkan informasi pasar tenaga kerja karena kemungkinan besar yang tercatat masih jauh di bawah dari jumlah penerimaan dan pengiriman yang sebenarnya.

Permasalahan berikutnya terkait dengan masih rendahnya produktivitas tenaga kerja yang bergerak di sektor-sektor utama penggerak pertumbuhan ekonomi Kabupaten Kolaka. Dalam menghadapi tantangan ini, diperlukan percepatan kesejahteraan melalui kebijakan ketenagakerjaan yang inklusi. Pentingnya ekosistem peningkatan produktivitas tenaga kerja yang terkait dengan sertifikasi kompetensi, lembaga pendidikan dan pelatihan, pemerintah, swasta dan stakeholder lainnya.

Tantangan dalam ketenagakerjaan di Kabupaten Kolaka hendaknya memperhitungkan berbagai kearifan lokal di Kolaka dan mampu menjawab tuntutan revolusi industry 4.0. Peningkatan daya saing tenaga kerja local menjadi suatu hal yang bersifat mendesak. Salah satu upaya penting dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal adalah dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui pengembangan network (jaringan) supply produksi yang berkelanjutan. Peningkatan daya saing diwujudkan dengan menjadikan tenaga kerja lokal menjadi tenaga kerja yang kreatif, inovatif dan menguasai teknologi yang didukung dengan jaminan sosial yang memadai.

Permaslahan-permasalah tersebut diatas akan bertambah apabila tenaga kerja yang telah bekerja baik yang ada pada sector formal maupun sector non formal tidak mendapatkan jaminan social ketenagakerjaan sehingga motivasi kerja akan berkuran dan

cenderung menghasilkan tenaga kerja yang tidak mempunyai masa depan yang lebih baik.

D. KAJIAN TERHADAP IMPLIKASI PADA ASPEK KEHIDUPAN MASYARAKAT DAN DAMPAKNYA PADA ASPEK BEBAN KEUANGAN DAERAH.

Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan sarana untuk menjaga agar terlaksananya :

a. terwujudnya Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai bentuk penyelenggaraan perlindungan negara berkaitan dengan ketenagakerjaan bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.
b. terwujudnya pemahaman terkait dengan batasan dan hubungan yang jelas tentang hak, tanggung jawab, kewajiban, dan kewenangan seluruh pihak yang terkait dengan Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan;
c. terpenuhinya Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang- undangan; dan
d. terwujudnya perlindungan dan kepastian hukum bagi masyarakat dalam Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan membawa implikasi pada aspek keuangan daerah, sehingga sangat diperlukan adanya pengaturan.

BAB III
EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG TERKAIT

A. KONDISI HUKUM DAN SATUS HUKUM YANG ADA

Dalam penyelenggaraan negara dengan bentuk perlindungan hukum dalam negara kesejahteraan dengan mengedepankan pada aspek perlindungan. Pengaturan terkait dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, yaitu dalam beberapa Pasal UUD NRI 1945.

Pasal 27

(4) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hokum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

(5) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

(6) Setiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam upaya pembelaan negara.

Pasal 28A

Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Pasal 28 B

(3) Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.

(4) Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Pasal 28C

(3) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni

dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

(4) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.

Pasal 28D

(5) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum..

(6) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

(7) Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan..

(8) Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan.

Adanya pengakuan dalam ketentuan UUD NDRI 1945 itu menunjukkan keberadaan tenaga kerja memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang layak dalam setiap lingkup kerja. Dalam lingkungan pekerjaan adanya hak untuk mendapatkan pengembangan diri merupakan salah satu bentuk bentuk hak dalam pekerjaan. Wujud dari pengembangan diri merupakan salah satu bentuk dari perlindungan tenaga kerja.

Adanya kewajiban pemerintah untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat karena pemerintah telah diberikan kepercayaan untuk memimpin, mengelola negara ini agar tujuan masyarakat yang makmur, sejahtera dapat terwujud. (pemerintah) untuk memperlakukan setiap warga negaranya sama dimuka hukum dan Pemerintahan (equality before the law), untuk mencapai hidup yang sejahtera dan layak dan ini adalah salah satu dari hak-hak asasi manusia, hak-hak dasar manusia (human rights) yang tidak dapat dieliminir (ditiadakan).

Hak setiap manusia untuk hidup yang layak, mempunyai pekerjaan dan bebas dari kemiskinan (freedon from want), “inilah hak-hak yang dimiliki manusia menurut kodratnya yang tidak dapat dipisahkan dari pada kodratnya dan karena itu bersifat suci.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia juga mengatur tentang Perlindungan Tenag Kerja yaitu dalam Pasal 11, Pasal 38 dan Pasal 39 Dalam Pasal 11: Setiap orang berhak atas pemenuhan kebutuhan dasarnya untuk tumbuh dan berkembang secara layak. Sedangkan dalam Pasal 38 mengatur :

(1) Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
(2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan;
(3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
(4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya. „

Dalam Pasal 39: Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemerintah Kabupaten Kolaka belum memiliki dasar hukum dalam melaksanakan kebijakan tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan Namun demikian, visi, misi maupun program yang dicanangkan oleh Bupati Kolaka periode 2019-2024 telah menyentuh aspek ketenagakerjaan. Dengan visi yaitu “Kabupaten Kolaka yang Semakin Maju,

Berkeadilan dan Sejahtera " Sedangkan misi yakni

1. Mempercepat pembangunan infrastruktur wilayah;
2. Meningkatkan kinerja ekonomi melalui ekonomi kerakyatan;
3. Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan serta
4. penguatan sendi-sendi sosial budaya dan agama;
5. Menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik, efisien, bersih dan bermartabat;
6. Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya alam dan perlindungan lingkungan hidup.

Misi terkait dengan ketenagakerjaan yaitu Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan serta penguatan sendi-sendi sosial budaya dan agama; Misi ini menggambarkan upaya pemenuhan hak-hak dasar masyarakat dalam memperoleh kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan, keten traman dan ketertiban dalam social kemasyarakatan., Pemerintah Kabupaten Kolaka telah menetapkan program-program ketenagakerjaan sebagai berikut:

1) Membangun kerja sama dan memperluat hubungan dunia usaha dan industry, baik dalam maupun luar negeri.
2) Membangun kerja sama dengan Pemerintah Daerah Kabupaten/kabupaten/kota di luar Kolaka
3) Melakukan kerja sama dengan Negara tetangga dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian dengan magang tenga kerja untuk mendorong tercitanya wirausahaa baru pasca magang di luar negeri
4) Fasilitasi kebijakan pinjaman lunak kepada pekerja Indonesia (masyarakat Kolaka) yang ke luar negeri untuk menjadi pengusaha muda dalam rangka menyerap tenga kerja
5) Mewajibkan epada para investor/pengusaha untuk memprioritaskan pemanfaatan tenaga kerja lokal Kolaka
6) Membangun kawasan untuk pekerja sektor informal: Pedagang

Kaki Lima (PKL) yang berciri khas Kolaka

7) Revitalisasi Balai Latihan Kerja (BLK) disesuaikan dengna potensi masing-masing daerah (misalnya pariwisata, pertukangan, bengkel, tenun ikat, inovasi pertanian, kerajinan, dll.

Peraturan Perundang-undangan yang menjadi dasar hukum pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara

Republik Indonesia Nomor 6845);

5. 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) sebagaimana telah diubah beberapa kali, dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801):
6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Repub-lik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tamba-han Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah bebera-pa kali terakhir dengan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administ-rasi Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Ne-gara Republik Indonesia Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 231, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6427);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5716) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5730);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lem-baran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Repu-blik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tamba-han Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
15. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 253);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagai-mana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelo-laan Keuangan Daerah (Berita Negara

Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 247);
19. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 215 Tahun 2021 tentang Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau
20. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 216 Tahun 2021 tentang Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Sumber Daya Alam Kehutanan Dana Reboisasi
21. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 91 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Dana Bagi Hasil Perkebunan Sawit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 715);

B. KETERKAITAN DENGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG LAIN

Perspektif filosofis peraturan perundang-undangan dimulai ada pada jaman Yunani kuno, melalui pikiran para filsuf seperti Plato atau Aristoteles saat itu. Plato dalam bukunya berjudul *Laws,* melakukan perubahan pemikiran terhadap apa yang telah dipikirkan semula dalam karyanya Politea.[23] Sebelumnya ia menganggap bahwa cukup memberikan keleluasan/kebebasan kepada seorang filsuf yang menjadi raja dalam memimpin negara, karena raja itu telah dianggap memahami hakekat tujuan dari negara. Pada akhirnya, pemikiran itu beralih pada ide tidak bias penyelenggaraan negara dijalankan oleh raja-raja berlatar belakang filsuf untuk melaksanakan semua kewenangan tanpa peraturan-peraturan tertulis.

---

[23] Max Boli Sabon, 1994, Ilmu Negara Panduan Mahasiswa, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, h.40

Kemudian, pendapat inilah yang memunculkan pandangan bahwa keadilan itu tidak bisa hanya didapatkan dari pikiran-pikiran melainkan harus dituangkan dalam peraturan tertulis. Pembatasan kekuasaan dimaksudkan agar penguasa tidak sewenang-wenang dan juga rakyat mengetahui hak-haknya. Plato mengatakan, hukum adalah pikiran yang masuk akal (*reason thought, logismos*) yang dirumuskan dalam keputusan negara. Ia menolak anggapan bahwa otoritas dari hukum semata-mata bertumpu pada kemauan dari kekuatan yang memerintah (governing power). Uraian pemikiran Plato ini memberikan gambaran bahwa hukum itu tidak boleh hanya sekedar kemauan penguasa. Selebihnya pendapat Plato yang menjelaskan sejumlah prinsip dasar, yakni :

a. bahwa harus ada standar-standar moral absolut;
b. bahwa standar-standar moral absolut harus diejawantahkan dalam kodifikasi hukum, betapapun tak sempurnanya kodifikasi itu;
c. bahwa bagian terbesar penduduk suatu negara, karena ketidak mengertiannya akan filsafat, tidak dibenarkan bertindak atas inisiatifnya sendiri mengubah baik gagasan-gagasan moral maupun kodifikasi hukum yang mencerminkan gagasan-gagasan moral itu;
d. mereka harus total dan tanpa syarat tunduk pada peraturan yang diterapkan bagi mereka oleh pembuat undang-undang (*the legislator*).[24]

Kekuasaan untuk membuat aturan dalam kehidupan bernegara dikonstruksikan berasal dari rakyat yang berdaulat yang dilem-bagakan dalam organisasi negara di lembaga legislative sebagai lembaga perwakilan rakyat misalnya kekuasaan

[24] Ibid.

membentuk undang-undang merupakan kekuasaan negara yang dipegang oleh badan legislatif. Sedangkan cabang kekuasaan pemerintahan negara sebagai organ pelaksana atau eksekutif hanya menjalankan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh cabang legislative. 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 dituang-kan 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 legislative bukanlah forum teknis melainkan forum politik, A.V.Dicey menyetujui adanya pendelegasian kewenangan ;

The cumbersomeness and prolixity of English statute is due in no small measure to futile endeavoursof 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, ike that of France, by means of decrees, ordinances, or proclamations having yhe force of law, work out the detailed application of the general principles embodied in the acts of the legislature [(1898),1959,pp52-53].[25] (terjemahan bebasnya : Kesulitan dalam penggunaan dan bertele-telenya Undang-undang di Inggris adalah dikarenakan tidak adanya ukuran untuk melakukan usaha yang sia-sia dari parlemen untuk menyelesaikan pekerjaan perubahan legislative yang besar secara terperinci…persoalan bentuk hukum yang diinginkan, dimana hal tersebut memungkinkan, akan merupakan peningkatan persetu-

[25] Hilaire Barnett, 2003, Constitusional & Adminittratif Law, Fourth Edition Cavendish Publishing h. 485.

juan yang baik apabila pemerintah eksekutif di Inggris bisa seperti di Prancis, yang diartikan sebagai dekrit, 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 ditangan 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.[26]

Tabel 3.1 :
Urusan Pemerintahan Konkuren Yang Menjadi Kewenangan Daerah

Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar	Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar	Urusan Pemerintahan Pilihan
a. Pendidikan b. kesehatan; c. pekerjaan umum dan penataan ruang; d. perumahan rakyat dan kawasan permukiman; e. ketenteraman, ketertiban umum, dan pelindungan masyarakat; dan f. sosial	a. Tenaga Kerja b. Pemberdayaan perempuan dan pelindungan anak; c. pangan; d. pertanahan; e. lingkungan hidup; f. administrasi kependudukan dan pencatatan sipil; g. pemberdayaan masyarakat dan Desa;	a. kelautan dan perikanan; b. pariwisata; c. pertanian; d. kehutanan; e. energi dan sumber daya mineral; f. perdagangan; g. perindustrian; dan h. transmigrasi.

[26] Jimly Asshiddiqie II, Op.cit, h. 215.

	h. pengendalian penduduk dan keluarga berencana; i. perhubungan; komunikasi dan j. 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.	

Berdasarkan prinsip pendelegasian ini norma hukum yang bersifat pelaksanaan dianggap tidak sah apabila dibentuk tanpa di dasarkan atas delegasi kewenangan dari peraturan perundang-undangan. Tabel 3.1 menunjukkan Ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar yang menjadi kewenangan daerah (Pasal 12 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014). Selanjutnya, Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 menentukan pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Daerah Kabupaten serta Daerah kabupaten/kota tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Undang-Undang ini.

Tabel 3.2 :
Pembagian Urusan Pemrintahan Bidang Tenaga Kerja

SUB BIDANG	PUSAT DAERAH PROVINSI
Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan klaster kompetensi. b. Pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja. c. Konsultansi produktivitas pada perusahaan menengah. d. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah provinsi
Penempatan tenaga kerja	a. Pelayanan antar kerja lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. b. Penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. c. pengelolaan informasi pasar pasar kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi. d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah provinsi. e. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi. f. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.
Hubungan Industrial	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. b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah provinsi. c. Penempatan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).
Pengawasan Ketenagakerjaan	Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan

Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, perihal Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren Antara Pemerintah Pusat dan Daerah Kabupaten dan Daerah Kabupaten/Kota, angka I perihal Matriks Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren Antara Peme-rintah Pusat dan Daerah Kabupaten dan Daerah Kabupaten /Kota, Lampiran G. Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja, penjabaran kewenangan tersebut seperti dalam tabel 3.2.

Tabel 3.3

Keterkaitan dengan Peraturan Perundang-undangan yang lain

Tabel 3.3
Keterkaitan dengan Peraturan Perundang-undangan yang lain

Ketenagakerjaan	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemrintahan Daerah	Lampiran G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
Penyelenggaraan Ketenagakerjaan	Pasal 4 mengatur bahwa Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan : a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c.memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya	Pasal 12 ayat (2) Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) meliputi: a. tenaga kerja; b. pemberdayaan perempuan dan pelindungan anak; c. pangan; d. pertanahan; e. lingkungan hidup; f. administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;	a. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan klaster kompetensi. b. Pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja. c. Konsultansi produktivitas pada perusahaan menengah. d. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah provinsi

Sumber : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Lampiran F tentang Urusan Pemerintang Bidang Tenaga Kerja.

Dalam kaitannya dengan penyusunan rancangan Peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan memiliki dasar hukum dalam bentuk keterkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang lain. Keterkaitan dengan peraturan perundang undangan yang lain sebagainmana dimaksud dalam tabel 3.3.

BAB IV
LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

Istilah validitas atau geldigheid berarti keabsahan. Selain istilah geldigheid ada juga istilah gelding yang berarti keberlakuan. Banyak penulis yang menyamakan istilah geldigheid dan gelding. Menurut Bruggink istilah validitas digunakan untuk logika, yakni tentang penalaran yang sah (valid), jika suatu penalaran memenuhi syarat-syarat yang ditunjuk oleh kaidah dan logika.[27]

Dalam konteks gelding atau keberlakuan hukum menurut Bruggink yakni keberlakuan faktual atau empiris kaidah hukum, keberlakuan normatif dan keberlakuan evaluatif.[28] Validitas hukum sebagaimana dimaksudkan oleh Hans Kelsen, 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[29]

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 dengan mendasarkan pada pandangan Gustav Radbruch mengungkapkan, bahwa validitas adalah kesahan berlakunya suatu hukum serta kaitannya dengan nilai-nilai dasar dari hukum

---

[27] Bruggink, 1996, Refleksi Tentang Hukum, terjemahan Arieft Sidharta, Citra Aditya Bakti Bandung, h. 147
[28] Ibid, h. 148.
[29] Hans Kelsen, Teori Umum tentang Hukum dan Negara, terjemahan Raisul Muttaqien dari judul asli: General Theory of Law and State, (Bandung: Penerbit Nusamedia dan Penerbit Nuansa, 2006), h. 40

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[30].

Uraian tersebut menunjukkan keterhubungan antara validitas hukum dengan nilai-nilai dasar hukum, bahwasanya hukum didasarkan pada keberlakuan filsafati supaya hokum 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 Assiddiqie[31], Bagir Manan[32], dan Solly Lubis[33]. 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	Bersesuain dengan nilai-nilai filosofis yang dianut oleh suatu negara. Contoh, nilai filosofis Negara Republik Indonesia terkandung dalam Pancasila sebagai	mencerminkan nilai yang terdapat dalam cita hukum (rechtsidee), baik sebagai sarana yang melindungi nilai-nilai maupun sarana mewujudkannya	dasar filsafat atau pandangan atau ide yang menjadi dasar cita-cita sewaktu menuangkan hasrat dan kebijaksanaan (pemerintahan) kedalam suatu

[30] Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, (Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti, 2000), h. 19
[31] Jimly Asshiddiqie, Perih Undang-Undang, (Jakarta: Konstitusi Press, 2006), h . 169-174, 240-244
[32] Bagir Manan, Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia, (Jakarta: Penerbit Ind-Hill.Co, 1992), h. 14-17.
[33] M. Solly Lubis, Landasan dan Teknik Perundang-undangan, (Bandung: Penerbit CV Mandar Maju, 1989), h. 6-9.

	"Staatsfundamental norm".	dalam tingkah laku masyarakat.	rencana atau draf 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 da;lam masyarakat. Kenyataan itu dapat berupa kebutuhan atau tuntutan atau masalah-masalah yang dihadapi yang memerlukan penyelesaian.	
	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 (4) mengikuti tata cara tertentu dalam pembentukannya	ketentuan hukum yang menjadi dasar hukum bagi pembiuatan suatu peraturan, yaitu: (1) segi formal, yakni landasan yuridis yang memberi kewenangan untuk membuiat peraturan tertentu dan (2) segi materiil, yaitu landasan yuridis untuk mengatur hal-hal tertentu.

	Harus tergambar adanya cita-cita dan norma dasar yang terkandung dalam UUD NRI 1945 sebagai politik hukum yang dilandasi pembentukan undang-undang (juga dikatakan pembentukannya itu memang didukung oleh factor-faktor kekuatan politik yang nyata dan uang mencukupi di parlemen.		Garis kebijakan politik yang menjadi dasar bagi kebijaksanaan. Kebijaksanaan dan pengarahan ketataklaksanaan pemerintahan misalnya, garis politik otonomi dalam GBHN (Tap MPR No. IV Tahun 1973).

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

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, mengambarkan politik hukum, yakni adanya cita-cita dan norma dasar yang terkandung dalam UUD NRI 1945 (Pembukaan dan pasal-pasalnya), 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 para sarjana tersebut tentang landasan keabsahan atau dasar keberlakuan peraturan perundang-undangan, maka landasan keabsahan filosofis, sosiologis, dan yuridis dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.2: Pandangan teoritik tentang landasan keabsahan peraturan perundang-undangan.[34]

LANDASAN	URAIAN
Filosofis	Mencerminkan nilai-nilai filosofis atau nilai yang terdapat dalam cita hukum (*rechtsidee*). 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.

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

[34] Gede Marhaendra Wija Atmaja, "Politik Pluralisme Hukum ….", Ibid., hlm. 29.

penyusunan peraturan perundang-undangan[35] dan Teknik penyusunan naskah akademik[36] 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 UU No. 12/2011

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 sesungghunya menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur.

[35] Angka 18 dan 19 TP3 (vide Pasal 64 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011).
[36] Pasal 57 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011

	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

Tanggung jawab Negara diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945 alenia ke 4 anatara lain adalah ; 1) melindungi segenap bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia; dan 2) memajukan kesejahteraan umum. Dalam penyusunan Rancangan Peraturan daerah tentang Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial adapun penjabaran landasan keabsahan sebagaimana dalam bentuk landasan filosofis, landasan sosiologia dan landasan yuridis sebagai berikut :

a. Landasan Filosofis: bahwa untuk mencapai sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yaitu berkualitas dan berintegritas bermutu, professional dan bermoral serta memiliki jati diri yang kokoh yang dikembangkan berdasarkan nilai kearifan lokal krama Kolaka.
b. Landasan Sosiologis: bahwa Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai bentuk untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja dalam dan luar negeri
c. Landasan Yuridis: bahwa untuk memberikan kepastian hukum terkait dengan Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan mencakup pembangunan

sumberdaya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan dan pembinaan hubungan industrial.

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

A. KETENTUAN UMUM

Istilah "materi muatan " pertama digunakan oleh A.Hamid S. Attamimi sebagai terjemahan atau padanan dari *"het onderwerp".*[37] 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 ondrwerp dalam ungkapan Thorbecke "het eigenaardig onderwerp der wet"* yang diterjemahkan dengan materi muatan yang khas dari undang- undang, Attamimi mengatakan :

> "…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".[38]

Dalam konteks pengertian (*begripen*) tentang materi muatan peraturan perundang-undangan yang hendak dibentuk, 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.[39]

Sri Sumantari juga berpendapat yang sama bahwa masing-

---

[37] A.Hamid.S.Attamimi II, Op.cit, h. 193-194.
[38] Ibid.
[39] Gede Pantje Astawa & Suprin Na´a, 2008, Dinamika Hukum Dan Ilmu Perundang-undangan di Indonesia, Penerbit Alumni Bandung, h. 90.

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.[40]

Rosjidi Ranggawidjaja menyatakan yang dimaksud dengan isi kandungan atau substansi yang dimuat dalam undang-undang khususnya dan peraturan perundang-undangan pada umumnya.[41] Dengan demikian istilah materi muatan tidak hanya digunakan dalam membicarakan undang-undang melainkan semua peraturan perundang-undangan .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.

B. MATERI YANG AKAN DIATUR

Materi Pokok Yang Diatur Pelaksanaan kewajiban kepeser-

---

[40] Sri Sumantri Martosoewignjo & Bintan R.Saragih,1993, Ketatanegaaan Indonesia Dalam Kehidupan Politik Indonesia ; 30 Tahun Kembali Ke UUD 1945, Pustaka Sinar Harapan Jakarta, h. 62.

[41] Rosjidi Rangga Widjaja, Op.cit, h. 53.

taan program jaminan sosial ketenagakerjaan Pembagian materi pokok ke dalam kelompok yang lebih kecil dilakukan menurut kriteria yang dijadikan dasar pembagian (Pedoman 111 TP3U). Materi muatan dalam rancangan peraturan daerah dituangkan dalam beberapa Bab meliputi :

1. Bab I KETENTUAN UMUM
2. Bab II PROGRAM DAN KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
3. Bab III PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PELAK-SANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
4. Bab IV PROGRAM PERLINDUNGAN PEKERJA RENTAN
5. Bab V PEMBINAAN DAN PENGAWASAN
6. Bab VI PENDANAAN
7. Bab VII SANKSI ADMINISTRATIF
8. BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

BAB VI
PENUTUP

A. Simpulan

Pertama, permasalahan yang dihadapi berkenaan dengan Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenegakerjaan pembentukan diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Pemerintahan Daerah dan peraturan perudang-undangan lainnya. Permasalahan tersebut diatasi dengan pembuatan Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan Penjabaran dalam materi muatan yaitu tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Kedua, penyusunan Peraturan Daerah diperlukan sebagai dasar penyelesaian masalah tersebut di atas sehingga Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan, memiliki landasan dan kepastian dalam kaiatannya dengan Ketenagakerjaan.

Ketiga, pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Peraturan Daerah tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai berikut :

a. Landasan Filosofis : bahwa untuk mencapai sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yaitu berkualitas dan berintegritas bermutu, professional dan bermoral serta memiliki jati diri yang kokoh yang dikembangkan berdasarkan nilai kearifan lokal krama Kolaka.
b. Landasan Sosiologis: bahwa Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai bentuk untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses

kesempatan kerja dalam dan luar negeri

c. Landasan Yuridis : bahwa untuk memberikan kepastian hukum terkait Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan mencakup Kepesertaan, tata cara pelaksanaan, kewajiban kepesertaan program badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dalam pemberian pelayanan perizinan, manfaat dan tata cara pembayaran dan pengawasan dan pembinaan

Keempat, arah, sasaran, dan jangkauan pengaturan, dan ruang lingkup materi muatan Peraturan Daerah yang akan dibentuk adalah:

1. Arah pengaturan dari Peraturan Daerah yang akan dibentuk ini adalah memberikan landasan dan kepastian hukum bagi Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.
2. Sasaran yang hendak diwujudkan dari Peraturan Daerah yang akan dibentuk ini adalah terwujudnya bentuk Peraturan Daerah tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.
3. Jangkauan pengaturan dari Peraturan Daerah yang akan dibentuk ini adalah memberikan pedoman Penyandang Masalah Ketena-gakerjaan.
4. Ruang lingkup materi muatan Peraturan Daerah yang akan dibentuk.

Berdasarkan kajian yang telah di lakukan di Bab terdahulu, dapat ditarik konklusi bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka belum mempunyai Peraturan Daerah tentang Pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Berdasarkan keseluruhan tersebut di atas dirumuskan dasar kewenangan pembentukan peraturan daerah yaitu :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);
5. 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) sebagaimana telah diubah beberapa kali, dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang

Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801):

6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Repub-lik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tamba-han Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah bebera-pa kali terakhir dengan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administ-rasi Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Ne-gara Republik Indonesia Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang

Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 231, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6427);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5716) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5730);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019

Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lem-baran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Repu-blik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tamba-han Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
15. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 253);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagai-mana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelo-laan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 247);
19. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 215 Tahun 2021 tentang Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau

20. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 216 Tahun 2021 tentang Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Sumber Daya Alam Kehutanan Dana Reboisasi
21. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 91 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Dana Bagi Hasil Perkebunan Sawit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 715);

B. Saran

Agar diselenggarakan proses konsultasi publik sehingga masyarakat dapat memberikan masukan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesuai dengan asas keterbukaan dan ketentuan tentang partisipasi masyarakat dalam Pasal 96 UU P3 2011 dan Pasal 354 ayat (4) UU Pemerintahan Daerah 2004. Dalam Pasal 354 ayat (4) UU Pemerintahan Daerah 2004. Pasal partisipasi masyarakat dalam bentuk :

a. konsultasi publik;
b. musyawarah;
c. kemitraan;
d. penyampaian aspirasi;
e. pengawasan; dan/atau
f. keterlibatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan
g. perundang-undangan

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

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

Alf Ross, 1969, On Law And Justice, University Of Californis Press, Barkely & Los Angeles.

Bagir Manan, 1992, Dasar-Dasar Perundang-undangan Indonesia, (Jakarta: Penerbit Ind-Hill.Co.

B Arief Sidharta, 1996, Refleksi Tentang Hukum, Citra Aditya bakti, Bndung

Bruggink, 1996, Refleksi Tentang Hukum, terjemahan Arieft Sidharta, Citra Aditya Bakti Bandung.

C.F.G.Sunaryati Hartono, 1994, Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad ke 2 , Alumni, Bandung.

Erna Widodo , 2000, Konstruksi ke Arah Penelitian Deskriptif, Avy-rouz

Gede Pantje Astawa & Suprin Na´a, 2008, Dinamika Hukum Dan Ilmu Perundang-undangan di Indonesia, Penerbit Alumni Bandung

Hilaire Barnett, 2003, Constitusional & Adminittratif Law, Fourth Edition Cavendish Publishing.

Hans Kelsen, 2006, Teori Umum tentang Hukum dan Negara, terjemahan Raisul Muttaqien dari judul asli: General Theory of Law and State, (Bandung: Penerbit Nusamedia dan Penerbit Nuansa.

I 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.

J.J.H. Bruggink, yang disunting oleh Arief Sidarta, 1996, Refleksi Tentang Hukum, Citra Adytia Bhakti, Bandung

Jan Gijsels,2005, Mark Van Hocke (terjemahan B. Arief Sidharta)

Apakah Teori Hukum Itu?, Laboratorium Hukum Universitas Parahyangan Bandung.

Jimly Asshiddiqie, 2000, Perih Undang-Undang, (Jakarta: Konstitusi Press, 2006.

Peter Mahmud Marzuki; 2005, Penelitian Hukum, Jakarta Interpratama Offset.

Philipus M Hadjon, 1994, Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatik (Normatif) dalam Yuridika Nomor 6 Tahun IX, Nopember-Desember.

M. Solly Lubis, 1989, Landasan dan Teknik Perundang-undangan, (Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.

Max Boli Sabon, 1994, Ilmu Negara Panduan Mahasiswa, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Rony Hanitijo Soemitro, 1985, Metodologi Penelitian Hukum, Ghia Indonesia Jakarta.

Satjipto Rahardjo,2000, Ilmu Hukum, (Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti.

Soelistyowati Irianto dan Sidharta, 2009, Metode Penelitian Hukum Konstelasi Dan Refleksi,Yayasan Obor.

Sri Sumantri Martosoewignjo & Bintan R.Saragih,1993, Ketatanegaaan Indonesia Dalam Kehidupan Politik Indonesia; 30 Tahun KemKolaka ke UUD 1945, Pustaka Sinar Harapan Jakarta, h. 62.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN UUD NRI 1945;

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 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5235);

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);

LAMPIRAN:

BUPATI KOLAKA

PROVINSI SULAWESI TENGGARA

PERATURAN DAERAH KABUPATEN KOLAKA

NOMOR .....TAHUN 2024

TENTANG

PELAKSANAAN KEWAJIBAN KEPESERTAAN PROGRAM

JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KOLAKA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka optimalisasi penyelenggaraan program jaminan ketenagakerjaan pada setiap pekerja yang berada di Daerah untuk pemenuhan hak atas kebutuhan dasar hidupnya, perlu untuk mengoptimalkan cakupan kepesertaan pekerja yang berada di Daerah dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan;

b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan perlu diselenggarakan melalui asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pelaksanaan Kewajiban Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;

Mengingat : 22. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

23. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
24. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
25. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);
26. 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) sebagaimana telah diubah beberapa kali, dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801):
27. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116) sebagaimana telah diubah beberapa kali

terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

28. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
29. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administrasi Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481);
30. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 231, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6427);
31. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan

Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);

32. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5716) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5730);
33. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
34. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
35. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
36. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 253);
37. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagai-

mana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

38. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
39. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 247);
40. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 215 Tahun 2021 tentang Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau
41. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 216 Tahun 2021 tentang Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Sumber Daya Alam Kehutanan Dana Reboisasi
42. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 91 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Dana Bagi Hasil Perkebunan Sawit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 715);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KOLAKA

dan

KABUPATEN KOLAKA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH KABUPATEN KOLAKA TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Kolaka.
2. Bupati adalah Bupati Kabupaten Kolaka.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan hukum Publik yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
5. Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan adalah kantor cabang yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kolaka.
6. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi dasar hidup yang layak.
7. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah salah satu Jaminan Sosial yang berisi program berupa Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
8. Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat Peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan oleh

lingkungan kerja.

9. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika Peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja.
10. Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat Peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami Catat Total Tetap.
11. Jaminan Pensiun yang selanjutnya disingkat JP adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan pengasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
12. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.
13. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Kolaka adalah penyelenggaraan program dan kegiatan yang menjadi lingkup kewenangan pemerintah daerah, dalam rangka terlaksananya peningkatan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan dan menjamin seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
14. Pemberi Kerja adalah perseorangan, pengusaha atau badan-badan lainnya, lembaga tinggi negara, lembaga negara atau badan lainnya, termasuk pemerintah desa yang mempekerjakan tenaga kerja atau pegawai pemerintah non-pegawai negeri, pejabat negara non-aparatur sipil negara dan pegawai non-aparatur sipil negara dengan membayar gaji, Upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

15. Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan Pekerjaan Konstruksi, layanan jasa pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi, dan layanan konsultasi pengawasan Pekerjaan Konstruksi.
16. Penyedia Jasa Konstruksi adalah orang perseorangan atau badan yang kegiatan usahanya menyediakan layanan Jasa Konstruksi.
17. Pekerjaan Konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan pada proyek perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal, dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lainnya.
18. Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.
19. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
20. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh Peserta dan/atau Pemberi Kerja.
21. Upah adalah hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pemberi Kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
22. Pekerja Rentan adalah setiap orang yang bekerja dengan upah atau penghasilan dan kondisi kerja di bawah standar, memiliki pekerjaan tidak stabil, dan memiliki tingkat kesejahteraan rendah.

23. Program Perlindungan Pekerja Rentan adalah pembayaran iuran kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan Pekerja Bukan Penerima Upah di Daerah yang dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Donasi dan/atau sumber anggaran lain yang sah dan tidak mengikat.
24. Tim Koordinasi Pembinaan adalah Tim yang terdiri dari unsur Perangkat Daerah terkait dan unsur BPJS Ketenagakerjaan untuk menjalankan tugas Pembinaan, yang dibentuk dan bertanggung jawab kepada Bupat.
25. Bantuan iuran adalah pemberian dana yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kolaka kepada organisasi keagamaan dengan tujuan memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sosial keagamaan.
26. Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) merupakan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja formal dan informal yang terdaftar sebagai peserta dan memiliki akses pelayanan manfaat yang adil dan sama.

Pasal 2

Maksud dari pembentukan Peraturan Daerah ini adalah untuk mewujudkan kepastian hukum dan pedoman dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 3

Tujuan pembentukan Peraturan Daerah ini adalah untuk:

a. optimalisasi cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
b. penjaminan seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak; dan
c. meningkatkan kesejahteraan pekerja dan sebagai langkah penanganan kemiskinan ekstrem.

BAB II

PROGRAM DAN KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Program

Pasal 4

(1) Program Jaminan Sosial meliputi:
   a. JKK;
   b. JKM;
   c. JHT;
   d. JP; dan
   e. JKP.

(2) Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

(3) Pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Kepesertaan

Pasal 5

(1) Setiap pemberi kerja dan pekerja wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

(2) Kategori peserta program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan terdiri atas:
   a. Peserta penerima Upah;
   b. Peserta bukan penerima Upah;
   c. Pekerja Jasa Konstruksi;
   d. Pekerja Migran Indonesia; dan
   e. Pekerja Sosial Keagamaan.

Pasal 6

(1) Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat huruf a angka 1 adalah sebagai berikut:
   a. pejabat negara non-aparatur sipil negara;
   b. aparatur desa;

c. badan permusyawaratan desa;
d. lembaga adat desa;
e. lembaga kemasyarakatan;
f. pekerja pada perusahaan swasta dan badan usaha milik daerah;
g. pekerja pada orang perseorangan;
h. orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan;
i. pekerja dalam masa percobaan;
j. komisaris dan direksi badan usaha yang menerima upah; dan
k. pengawas dan pengurus badan usaha yang menerima upah.

(2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi kewajiban lembaga negara dan pemilik badan usaha selaku pemberi kerja.

(3) Tata cara perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 7

(1) Pekerja Bukan Penerima Upah sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) huruf b adalah pekerja yang perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan usahanya, meliputi:
a. pemberi kerja, yakni pemegang saham atau pemilik modal dan perseorangan yang mempekerjakan pekerja dan tidak menerima upah;
b. pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri;
c. pekerja magang, siswa kerja praktek, peserta pengembangan pendidikan/pelatihan/persiapan atau kegiatan minat dan bakat, atau narapidana dalam proses asimilasi yang dipekerjakan pada pemberi kerja;
d. Program Perlindungan Pekerja Rentan; dan
e. pekerja yang tidak termasuk dalam huruf a, b, c dan d yang bukan menerima upah.

(2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pertanggungan masing-masing individu.

(3) Tata cara perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 8

(1) Pekerja Sektor Jasa Konstruksi sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) huruf c adalah setiap pekerja yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi, termasuk pekerja harian lepas, borongan, musiman dan Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu.
(2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor jasa konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi kewajiban penyedia jasa sebagai pemberi kerja.
(3) Penyedia jasa selaku pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib mendaftarkan proyek jasa konstruksi dalam perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah surat perintah kerja diterbitkan.
(4) Tata cara perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 9

(1) Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) huruf d terdiri atas:
    a. calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan; dan
    b. calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia perseorangan.
(2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pertanggungan masing-masing individu.
(3) Tata cara perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

BAB III

PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 10

(1) Pemerintah Daerah wajib berperan dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah dengan tujuan untuk:
   a. memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja baik penerima upah, bukan penerima upah, pekerja jasa konstruksi, dan pekerja migran Indonesia;
   b. mengawasi pelaksanaan pelayanan jaminan sosial ketenagakerjaan yang optimal kepada seluruh pekerja;
   c. mencegah kemiskinan baru di masyarakat pekerja; dan
   d. mewujudkan *Universal Coverage* Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) di Daerah.

(2) Peran Pemerintah Daerah dalam mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijalankan dengan upaya sebagai berikut:
   a. menyusun, menetapkan dan mengevaluasi regulasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di tingkat daerah secara berkala;
   b. menyusun perencanaan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi mitra kerja dan tenaga kerja binaan masing-masing perangkat daerah dalam setiap program / kegiatan;
   c. mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dari APBD;
   d. peningkatan dan perluasan cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
   e. pemutakhiran dan konsolidasi data kepesertaan program pada tingkat Kabupaten;
   f. koordinasi dengan para pemangku kepentingan terkait;
   g. mengevaluasi pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan secara berkala; dan
   h. pembinaan dan pengawasan pelaksanaan regulasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada pemberi kerja/badan usaha /swasta/bisnis/industri.

Bagian Kedua

Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Penerima Upah Yang

Bekerja Pada Penyelenggara Negara
Pasal 11

(1) Pemerintah Daerah memastikan seluruh pekerja penerima upah yang bekerja pada penyelenggara negara termasuk terlindungi jaminan sosial ketenagakerjaan.
(2) Pemerintah Daerah menyediakan data valid berbasis NIK untuk seluruh pekerja yang bekerja pada penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (1).
(3) Pemerintah Daerah melaporkan pendaftaran sesuai data sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun, secara bertahap kepada BPJS Ketenagakerjaan.
(4) Pertanggungan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja penerima upah yang bekerja pada penyelenggara negara dibebankan pada anggaran pemerintah daerah yang bersumber pada APBD Kabupaten, APBDesa, maupun sumber pendanaan lainnya yang sah.
(5) Perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja penerima upah yang bekerja pada penyelenggara negara dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Penerima Upah Yang Bekerja Selain Pada Penyelenggara Negara
Pasal 12

(1) Pemerintah Daerah memastikan seluruh pekerja penerima upah yang bekerja pada selain penyelenggara negara terlindungi jaminan sosial ketenagakerjaan.
(2) Pemerintah Daerah menyusun mekanisme pengajuan perizinan badan usaha, dengan bukti perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pemberi kerja dan tenaga kerja penerima upah selain pada penyelenggara negara sebagai salah satu persyaratan.
(3) Pemerintah Daerah melalui dinas yang membidangi ketenagakerjaan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, pada pemberi kerja / badan usaha yang

mempekerjakan pekerja penerima upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1).

(4) Perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja penerima upah yang bekerja pada selain penyelenggara negara dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah

Pasal 13

(1) Pemerintah Daerah memastikan setiap Pekerja Bukan Penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (1) mendapatkan perlindungan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Program Jaminan Kematian, serta dapat mengikuti Program Jaminan Hari Tua.

(2) Dalam hal memastikan perlindungan jaminan sosial ketenaga-kerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melalui organisasi perangkat daerah terkait memfasilitasi pelaksanaan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada seluruh Pekerja Bukan Penerima Upah.

(3) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa sosialisasi secara efektif dan efisien, dukungan data yang valid, penanggungan beban iuran perlindungan, atau pengawasan langsung melalui organisasi perangkat daerah terkait yang membina Pekerja Bukan Penerima Upah masing-masing.

(4) Perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja bukan penerima upah yang bekerja pada selain penyelenggara negara dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

(1) Untuk kategori pekerja tertentu sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (1) huruf b dan d, Pemerintah Daerah dapat melakukan percepatan perluasan cakupan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam bentuk stimulus bantuan iuran.

(2) Stimulus iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat bersumber dari APBD Kabupaten, APBDesa, kontribusi badan

usaha dalam bentuk *Corporate Social Responsibility* / Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR / TJSL), dan/atau sumber lainnya yang sah.

(3) Percepatan perluasan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Sektor Jasa Konstruksi

Pasal 15

(4) Pemerintah Daerah mewajibkan penyedia jasa konstruksi untuk memberikan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi seluruh tenaga kerja pada proyek yang dilaksanakan.

(5) Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

(6) Dalam hal memastikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melalui organisasi perangkat daerah yang menangani urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat menyusun mekanisme teknis untuk mempersyaratkan bukti perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai salah satu persyaratan dalam dokumen pekerjaan konstruksi.

(7) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada pekerja sektor jasa konstruksi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

(1) Penyedia jasa yang melaksanakan proyek konstruksi yang bersumber pada pendanaan swasta wajib mendaftarkan proyek yang dilaksanakan pada BPJS Ketenagakerjaan.

(2) Pendaftaran perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada proyek konstruksi yang bersumber pada pendanaan swasta dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-

undangan.

Bagian Keenam
Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran Indonesia

Pasal 17

(1) Pemerintah Daerah memfasilitasi penyampaian informasi mengenai teknis penyaluran pekerja migran secara prosedural.
(2) Pemerintah Daerah memastikan setiap Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 ayat (1) sudah terlindungi oleh Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Program Jaminan Kematian sebelum melaksanakan tugas.

Bagian Ketujuh
Peran Pemerintah Daerah Dalam Program Perlindungan Pekerja Rentan

Pasal 18

(1) Bupati selaku Pemegang Kekuasaan Pengelolaan Keuangan Daerah memberikan bantuan iuran setiap tahun untuk Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada Pekerja Rentan.
(2) Bantuan iuran kepada Pekerja Rentan diberikan dengan syarat-syarat sebagai berikut:
    a. usia Pekerja di antara 17 sampai dengan 65 Tahun saat didaftarkan;
    b. berkedudukan dalam wilayah administrasi Pemerintah Kabupaten;
    c. belum mendapatkan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan;
(3) Bantuan iuran melalui Program Perlindungan Pekerja Rentan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada penduduk yang aktif bekerja secara berkelanjutan.

BAB IV

PROGRAM PERLINDUNGAN PEKERJA RENTAN

Pasal 19

(1) Bupati menyelenggarakan program perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Rentan di Daerah, meliputi:
    a. Pekerja yang menjadi mitra atau binaan Perangkat Daerah;

b. tenaga relawan, pekerja padat karya, pelaku olahraga, pelaku seni; dan
c. Pekerja Rentan lainnya yang berpenghasilan rendah.

(2) Bentuk program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa pendaftaran dan bantuan iuran kepesertaan.
(3) Penetapan penerima bantuan iuran bagi pekerja rentan perlu mempertimbangkan kerentanan terkait gender, usia dan/atau kondisi disabilitas pekerjanya.
(4) Pemberian program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai kemampuan keuangan Daerah Kabupaten.
(5) Program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah terkait.
(6) Pemberian program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan berdasarkan pemutakhiran data aktual yang disediakan Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang Ketenagakerjaan.
(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara mengenai pemberian program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Bupati dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 20

(1) Pembinaan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah dilakukan secara terpadu oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan, seluruh organisasi perangkat daerah terkait, dan BPJS Ketenagakerjaan.
(2) Keterpaduan unsur perangkat daerah dan BPJS Ketenagakerjaan dilakukan dalam bentuk koordinasi.
(3) Koordinasi pembinaan pada tingkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Tim Koordinasi Pembinaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.
(4) Pembentukan, uraian tugas dan susunan keanggotaan Tim Koordinasi Pembinaan terdiri dari unsur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten, Seluruh perangkat daerah terkait, dan BPJS

Ketenagakerjaan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua

Pengawasan

Pasal 21

(1) Hasil laporan pengawasan terhadap Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 disampaikan kepada Tim Koordinasi Pembinaan setiap 3 (tiga) bulan sekali.
(2) Tim Koordinasi Pembinaan melakukan langkah-langkah kebijakan optimalisasi jaminan sosial ketenagakerjaan.
(3) Tim Koordinasi Pembinaan melaporkan kebijakan optimalisasi jaminan sosial tenaga kerja kepada Bupati setiap 6 (enam) bulan sekali atau sewaktu-waktu apabila dibutuhkan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah.

BAB VI

PENDANAAN

Pasal 22

Pendanaan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenaga-kerjaan di Daerah bersumber dari:

a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten;
b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

BAB VII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 28

(1) Setiap pemberi kerja dan/atau pekerja yang melanggar ketentuan Pasal 6 ayat (2), akan dikenakan sanksi administrasi sesuai dengan ketentuan perundang- undangan.
(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
    a. teguran tertulis;
    b. denda; dan/atau
    c. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.
(3) Sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu kepada Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, meliputi:
    a. perizinan terkait usaha;

b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
c. izin mempekerjakan tenaga kerja asing;
d. izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
e. persetujuan bangunan gedung.

(4) Tata cara pengenaan sanksi administratif dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kolaka
pada tanggal ...
BUPATI KOLAKA

...

Diundangkan di Kolaka
pada tanggal ...
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KOLAKA

.....

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN ... TAHUN ... NOMOR ...

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN DAERAH KABUPATEN KOLAKA

NOMOR ……. TAHUN 2024

TENTANG

PELAKSANAAN KEWAJIBAN KEPESERTAAN PROGRAM

JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Bahwa Negara berkewajiban memenuhi hak setiap orang atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan Makmur, salah satu upaya adalah dengan mendukung kepesertaan Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah memfasilitasi dan mendorong setiap orang yang bekerja baik itu tenaga kerja penerima upah maupun tenaga kerja bukan penerima upah atau perusahaan untuk mendaftarkan dirinya dan tenaga kerjanya dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah tentang pelaksanaan kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan terdiri atas, kepesertaan, tata cara pelaksanan,kewajiban kepesertaan Program BPJS Ketenagakerjaan dalam pemberian pelayanan perizinan, manfaat dan tata cara pembayaran; dan pengawasan dan pem-binaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas .

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KOLAKA TAHUN 2024 NOMOR.....