

**BAB III**

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN SERANG NOMOR  
6 TAHUN 2019 TENTANG PELAKSANAAN KETENAGA  
KERJAAN**

**A. Pengertian Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Dari aspek hukum ketenaga kerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang wajib tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik.

**B. Peraturan Dan Undang – Undang Ketenagakerjaan**

Berdasarkan undang – undang No. 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu

sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Peraturan tersebut di landasi dengan tujuan sebagai berikut.

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

Pasal 5 UU 13/ 2013 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Lebih lanjut, tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu :

a. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu atau khusus diperoleh dari bidang pendidikan,

sebagai contoh : Dosen, Dokter, Guru, Pengacara, Akuntan, dan Sebagainya.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan. Sebagai contoh : Supir, Tukang Jahit, Montir, dan Sebagainya.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu. Sebagai contoh : Kuli, Pembantu Rumah Tangga, Buruh Kasar dan Sebagainya.

Klasifikasi diatas mendorong pengaturan terkait pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam BAB V UU 13/2013, agar kualifikasi tenaga kerja indonesia dapat semakin baik.

Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, pelaku usaha dan tenaga kerja mengikatkan diri dalam suatu hubungan hukum melalui ikatan atau perjanjian kerja yang sudah

disepakati oleh kedua belah pihak, bersifat tertulis atau lisan dan dilandasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja juga menjadi perhatian demi menciptakan keamanan dan kenyamanan saat melakukan aktivitas pekerjaan.

Apabila timbul perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja, maka hukum yang mengatur adalah undang – undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Setiap bentuk perselisihan memiliki cara atau prosedur yang berlaku dan harus diikuti oleh kedua belah pihak baik itu melalui cara berunding, mediasi, konsoliasi, arbitrase maupun diselesaikan di pengadilan hubungan industrial.

### **C. Masalah Ketenagakerjaan**

Masalah ketenagakerjaan dapat timbul karena beberapa faktor seperti pendidikan, kesempatan kerja maupun pertumbuhan ekonomi yang relatif rendah. Hal ini dialami oleh banyak negara yang termasuk indonesia, karena hingga saat ini

masih banyak pengangguran atau lebih tepatnya lagi orang yang tidak dapat bekerja karena minimnya lapangan pekerjaan.

Tiga masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi di indonesia

1. Banyaknya pengangguran

Disebabkan karena tingginya jumlah penduduk dan diikuti dengan lapangan kerja yang cukup, permasalahan ini merupakan yang paling utama di indonesia. Begitu juga dengan rendahnya kualitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi yang menjadi faktor utama timbulnya masalah ini.

2. Lapangan Kerja Yang Rendah

Timbul akibat jumlah angkatan kerja yang produktif tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang disediakan. Hal ini menjadi salah satu pemicu masalah pengangguran.

3. Kualitas Tenaga Kerja Yang Rendah

Tingkat pendidikan yang rendah baik formal maupun non formal. Kemampuan ekonomi masyarakat indonesia

tergolong rendah menyebabkan ketidakmampuan untuk meraih pendidikan yang tinggi.<sup>1</sup>

#### **D. Hirarki Perundangan – perundangan Ketenagakerjaan di Indonesia**

Dalam perbincangan mengenai peraturan perundang – undangan terdapat adanya hirarki dan asas preferensi. Hirarki merujuk kepada tata urutan peraturan perundangan dan dalam hal ini isi peraturan perundang – undangan yang berada pada urutan yang lebih rendah dan tidak boleh bertentangan dengan isi peraturan perundang – undangan yang berada pada urutan lebih tinggi.<sup>2</sup>

Istilah “perundang – undangan” (legislation atau gesetzgebung) mempunyai dua pengertian yang berbeda, yaitu:

1. Perundang – undangan sebagai sebuah proses pembentukan atau proses membentuk peraturan –

---

<sup>1</sup> <https://www.dslalawfirm.com> *Ketenagakerjaan : pengertian, peraturan & masalahnya* diakses pada 11 agustus 2020 pada pukul 19. 10

<sup>2</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2009), h. 306.

peraturan negara, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah; dan

2. Perundang – undangan sebagai segala peraturan negara, yang merupakan hasil proses pembentukan peraturan – peraturan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.

Van Der Tak mendefinisikan Peraturan Perundang – undangan sebagai kaidah hukum tertulis yang dibuat oleh pejabat yang berwenang, berisi aturan – aturan tingkah laku yang bersifat abstrak dan mengikat umum. Sementara itu pengertian Peraturan Perundang – undangan sebagaimana tercantum dalam pasal 1 angka 2 UU No. 12 Tahun 2011, adalah: “Peraturan Perundang – undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang – undangan.”

Hirarki Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur ketenagakerjaan khususnya di provinsi Banten adalah :

1. UUD 1945 Pasal 27 ayat ( 2 ) tentang Ketenagakerjaan.

2. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja.
4. Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 4 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
5. Peraturan Daerah Kabupaten Serang No. 6 Tahun 2019 tentang Ketenagakerjaan.

**E. Isi Materi Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 6 Tahun 2019 tentang Ketenagakerjaan dalam Rangka Pengurangan Pengangguran**

Secara garis besar Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 6 Tahun 2019 memuat materi hukum sebagai berikut:

**1. Pelaksanaan Pelatihan kerja**

Pada pasal 6 ayat (1) Pemerintah daerah menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi pada belai latihan kerja yang berkelanjutan di Daerah. Tetapi bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan keputusan menteri tenaga kerja,

peningkatan kompetensi pekerja adalah merupakan kewajiban ( Pasal 12 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003).

Menurut PP No. 31 Tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional, pelatihan kerja atau yang sekarang biasa kita kenal dengan istilah training adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Singkatnya, pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja ( vocational ) serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.<sup>3</sup>

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan,

---

<sup>3</sup> Gajimu.com,, sistem pelatihan kerja/training di indonesia pukul 12.00

produktivitas, dan kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilakukan secara berjenjang. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta dan diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja serta dapat bekerja sama dengan swasta. Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan yang ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas yang dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

## 2. Pemagangan

Pada pasal 13 ayat (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan program Pemagangan berbasis kompetensi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menepatkan tenaga kerja pada jabatan yang tetap sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dilakukan dengan memperhatikan:

- Pemerataan kesempatan kerja
- Penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan program nasional dan daerah.

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas sebagai berikut:

- 1) Terbuka, yaitu pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/ buruh serta untuk menghindari

terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

- 2) Bebas, yaitu pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.
- 3) Objektif, yaitu pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.
- 4) Adil dan setara tanpa diskriminasi, yaitu penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

### **3. Perencanaan Tenaga Kerja Dan Informasi Ketenagakerjaan**

Pada pasal 2 ayat (1) berbunyi. “Pemerintah Daerah berkewajiban menyusun PTK daerah secara periodik setiap 5 (Lima) tahun sekali dan dapat di tinjau setiap tahun.

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

1. penduduk dan tenaga kerja.
2. kesempatan kerja.
3. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja.
4. produktivitas tenaga kerja.
5. hubungan industrial
6. kondisi lingkungan kerja
7. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja dan
8. jaminan sosial tenaga kerja.

#### **4. Informasi Lowongan Kerja**

Pada pasal 19 Ayat (1) Dinas menyebarluaskan informasi pasar kerja kepada masyarakat, mencakup data dan informasi tentang persediaan, permintaan dan penempatan tenaga kerja serta kondisi pasar kerja setempat melalui media *online*, papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan media lainnya.

Dunia usaha yang berkembang terus menerus membutuhkan pasokan tenaga kerja yang siap kerja dan kompeten. Salah satu cara umum yang bisa dilakukan adalah dengan memasang iklan lowongan kerja untuk mencari karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

Pentingnya info lowongankerja ini telah diamanatkan oleh peraturan daerah kabupaten Serang No 6 tahun 2019. Pada pasal 19 ayat (1) berbunyi: “Dinas menyebarluaskan Informasi Pasar Kerja kepada masyarakat, mencakup data dan informasi tentang persediaan, permintaan dan penempatan tenaga kerja serta kondisi pasar kerja setempat melalui media

*online*, papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/ atau media lainnya.”

Hal – hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam memasang iklan lowongan kerja:

a. Deskripsi Iklan Lowongan Kerja Yang Benar

Perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten, oleh sebab itu memasang iklan dengan tidak mencantumkan deskripsi kerja atau *job description* yang jelas akan membuat HRD Perusahaan lelah menyortir para pelamar kerja.

b. Kriteria Pelamar Pekerjaan

Kriteria yang spesifik membuat para pencari kerja tidak ragu melamar karena sudah dapat menentukan sendiri kemampuan dari pencari kerja atau pelamar terhadap kompetensi atau kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kriteria ini juga memudahkan perusahaan untuk bisa mendapatkan kandidat pelamar terbaik.

c. Cantumkan Nama Perusahaan, Alamat, Email, Telepon

Tercantumnya data perusahaan yang lengkap akan memudahkan calon pelamar kerja mudah menghubungi perusahaan yang mencari pegawai. Email dan telepon yang lengkap membuat pelamar kerja mudah mendapatkan jawaban dari hasil interview mereka.

## 5. Penempatan Tenaga Kerja

Pada pasal 21 ayat (1) Perusahaan pengguna tenaga kerja wajib merekrut tenaga kerja yang dibutuhkan melalui:

- a) Dinas
- b) LPTKS, atau
- c) BKK (Bursa Kerja Khusus)

Pasal 21 ayat (2) Dalam perekrutan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1). LPTKS dan BKK mengutamakan pencari kerja yang telah terdaftar di Dinas yang dibuktikan dengan kartu AK-1 sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, masalah penempatan tenaga kerja

diatur dalam ketentuan pasal 31 sampai dengan pasal 38 sebagai peraturan pelaksana dari undang-undang tersebut, menteri tenaga kerja dan transmigrasi, Republik Indonesia Nomor : 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Menurut peraturan menteri tersebut yang dimaksud dengan Penempatan Tenaga Kerja adalah :

1. Proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.
2. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.<sup>4</sup>

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam

---

<sup>4</sup> Legalstudies71.blogspot.com pengertian tenaga kerja dan asas penempatan tenaga kerja

atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja ini diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum yang dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja ini wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja yang bersifat

terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:

1. pencari kerja
2. lowongan pekerjaan
3. informasi pasar kerja
4. mekanisme antar kerja dan
5. kelembagaan penempatan tenaga kerja

Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud terdiri dari:

1. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan
2. lembaga swasta berbadan hukum.

Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pelaksana penempatan

tenaga kerja dari instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

## **6. Mensahkan Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama**

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan

pengesahan. Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan, Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

## **7. Melakukan Pembinaan**

Pada pasal 67 ayat (1) berbunyi. “Bupati melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam peraturan daerah ini”.

Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

## **8. Melakukan Pengawasan**

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan

independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota yang diatur dengan Keputusan Presiden. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri yang tata cara penyampaian laporannya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> <https://disnakertrans.lomboktimurkab.go.id/baca-berita-162-peran-pemerintah-ketenagakerjaan-dalam-perspektif-undangundang-nomor-13-tahun-2003-tentang-ketenagak.html>