



LAPORAN AKHIR

NASKAH AKADEMIK
PERATURAN DAERAH KABUPATEN
PULANG PISAU

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

TIM PENYUSUN
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
AGUSTUS 2017



Oleh :

Tim Penyusun

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat
Universitas Lambung Mangkurat**

**NASKAH AKADEMIK
RANCANGAN PERATURAN DAERAH
KABUPATEN PULANG PISAU**

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
AGUSTUS 2017**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik	4
D. Metode Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS	7
A. Kajian Teoritis	7
B. Kajian terhadap Asas/ Prinsip yang terkait dengan Penyusunan Norma	20
C. Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi yang Ada serta Permasalahan yang di Hadapi Masyarakat .	23
D. Kajian terhadap Implikasi Penerapan Sistem Baru yang akan diatur dalam Peraturan Daerah terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya terhadap Aspek Beban Keuangan Negara.....	35
BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANGAN-UNDANGAN TERKAIT	37
A. Hasil Inventarisasi Peraturan Perundang-Undangan yang Menjadi Rujukan Sebagai Acuan Pengaturan Rancangan Peraturan Daerah	37
B. Keterkaitan Rancangan Peraturan Daerah dengan Peraturan Perundang-Undangan yang Menjadi Rujukan Pengaturan Rancangan Peraturan Daerah	40
BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS ...	44
A. Landasan Filosofis	44
B. Landasan sosiologis	48
C. Landasan Yuridis.....	50
BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN PULANG PISAU.....	53
A. Sasaran yang akan Diwujudkan	53

B. Arah dan Jangkauan	53
C. Materi yang akan Diatur	54
BAB VI PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan sebuah wilayah digerakkan oleh perkembangan ekonomi di wilayah tersebut. Salah satu ukuran perkembangan ekonomi ialah adanya peningkatan pendapatan wilayah. Pendapatan wilayah diartikan sebagai besarnya pendapatan masyarakat di dalam wilayah tersebut.¹ Oleh karena itu, Pemerintah selalu berusaha menciptakan lapangan kerja di dalam wilayah agar dapat menyerap tenaga kerja di dalam wilayahnya sehingga masyarakat memiliki pendapatan. Salah satu cara untuk membuka lapangan kerja adalah dengan menarik investasi untuk ditanamkan di dalam wilayahnya. Semakin banyak tenaga kerja yang terserap maka akan semakin besar pula jumlah pendapatan wilayah. Peningkatan jumlah pendapatan wilayah biasanya dilihat dari jumlah PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) di wilayah tersebut.

Perekonomian Kabupaten Pulang Pisau maju dengan pesat dan telah menjadi penggerak utama dalam pertumbuhan wilayah. Kemajuan perekonomian Kabupaten Pulang Pisau dapat dilihat dari pendapatan wilayah Kabupaten Pulang Pisau yang selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pertumbuhan Investasi Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam kemajuan perekonomian Kabupaten Pulang Pisau. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya peran sektor Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian pada PDRB Kabupaten Pulang Pisau.

Setiap negara selalu berusaha meningkatkan pembangunan, kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Usaha ke arah tersebut dilakukan dengan berbagai cara yang berbeda antara negara satu dengan negara lainnya. Salah satu usaha yang selalu dilakukan oleh

¹ Robinson Tarigan, 2005. *Ekonomi Regional: Teori dan Aplikasi*. P.T. Bumi Aksara: Jakarta. Hlm 54.

negara adalah menarik sebanyak mungkin investasi, khususnya dari luar masuk ke negaranya.²

Kabupaten Pulang Pisau merupakan kabupaten yang memiliki potensi sangat besar untuk perkembangan menjadi kabupaten yang maju. Kabupaten Pulang Pisau sebagai daerah otonom harus menata dan mengelola pembangunannya secara efektif dan efisien. Hal yang sangat urgen dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Pulang Pisau adalah manajemen pembangunan Kabupaten yang harus betul-betul mengacu kepada Rencana Tata Ruang Wilayah dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Pulang Pisau serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku secara Nasional.

Pemberian otonomi daerah diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas sektor publik di Indonesia. Dengan otonomi, Daerah dituntut untuk mencari alternatif sumber pembiayaan pembangunan tanpa mengurangi harapan masih adanya bantuan dan bagian (*sharing*) dari Pemerintah Pusat dan menggunakan dana publik sesuai dengan prioritas dan aspirasi masyarakat.

Dengan kondisi seperti ini, peranan investasi swasta sangat diharapkan sebagai pemacu utama pertumbuhan dan pembangunan ekonomi daerah (*enginee of growth*). Daerah juga diharapkan mampu menarik investor yang menggunakan tenaga kerja dari luar untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta menimbulkan efek *multiplier* yang besar.

Pemberian otonomi daerah diharapkan dapat memberikan keleluasaan kepada daerah dalam pembangunan daerah melalui usaha-usaha yang sejauh mungkin mampu meningkatkan partisipasi aktif masyarakat, karena pada dasarnya terkandung tiga misi utama sehubungan dengan pelaksanaan otonomi daerah tersebut, yaitu:³

² Yulianto Ahmad, "Peran Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA) dalam Kegiatan Investasi", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol 22, No. 5, Tahun 2003, hlm 39.

³ Sumodiningrat, Gunawan. 1999. *Pemberdayaan Rakyat* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, hlm 12.

1. Menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah;
2. Meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat;
3. Memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk ikut serta (berpartisipasi) dalam proses pembangunan.

Jumlah perusahaan Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian di Kabupaten Pulang Pisau semakin bertambah disebabkan oleh iklim investasi yang baik. Bertambahnya jumlah perusahaan Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian di Kabupaten Pulang Pisau berimplikasi pada peningkatan jumlah lapangan kerja sektor Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian. Saat aktivitas produksi berlangsung perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk melakukan proses produksi barang atau jasanya. Perusahaan akan merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan jenis dan kompetensi yang dibutuhkannya.

Kebutuhan akan tenaga kerja ini bisa didapatkan dari berbagai cara antara lain merekrut tenaga kerja yang tersedia di Kabupaten Pulang Pisau maupun tenaga kerja yang berasal dari luar Kabupaten Pulang Pisau. Perekrutan tenaga kerja Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian dari dalam dan luar wilayah Kabupaten Pulang Pisau tentu memiliki penyebab dan dampak yang berbeda. Bila perusahaan Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian lebih memilih untuk merekrut tenaga kerja migran (non lokal) maka akan dapat menimbulkan ketegangan bagi tenaga kerja lokal dan non lokal.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pulang Pisau sebagai representasi dari seluruh masyarakat Kabupaten Pulang Pisau sering didatangi oleh berbagai elemen masyarakat di Kabupaten Pulang Pisau yang pada intinya mengemukakan betapa sulitnya mencari pekerjaan, khususnya lagi jika masyarakat lokal ingin masuk bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan tambang yang ada di Kabupaten Pulang Pisau. Menyikapi hal tersebut, di dalam Dewan sering diadakan rapat dan pembahasan mengenai keluhan masyarakat tersebut, sehingga pada

akhirnya Dewan merasa perlu untuk merespon secara konkrit bagaimana caranya agar dengan banyaknya perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Pulang Pisau dapat mengatasi masalah ketenagakerjaan di daerah, khususnya bagi masyarakat yang ada di Kabupaten Pulang Pisau. Dengan latar belakang sebagaimana dikemukakan di atas, maka Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pulang Pisau mengupayakan dibuatnya Peraturan Daerah yang bertujuan melindungi Tenaga Kerja Lokal.

Dari latar belakang tersebut di atas, maka diperlukan pengatuan tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja lokal, dalam bentuk Peraturan Daerah yang menyematani kepentingan Pemerintah Daerah, Investor, dan Masyarakat Lokal.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan identifikasi masalah dalam rangka penyusunan Naskah Akademik Rancangan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, yaitu :

1. Apakah diperlukan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal?
2. Apakah Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal perlu dibentuk dengan Peraturan Daerah ?
3. Apakah yang menjadi dasar pertimbangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal?
4. Apakah sasaran utama Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal?

C. Tujuan dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik

1. Merumuskan perlu atau tidaknya memberikan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
2. Merumuskan dasar hukum pembentukan peraturan tentang Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
3. Merumuskan dasar pertimbangan pembentukan Peraturan Daerah tentang Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

4. Merumuskan sasaran utama Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

D. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penyusunan Naskah Akademik ini adalah metode yuridis normatif, dilakukan melalui studi pustaka menelaah data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan, atau dokumen hukum lainnya, serta hasil penelitian, hasil pengkajian, dan referensi lainnya. Metode ini juga dilengkapi dengan wawancara dengan pihak-pihak yang berkompeten serta diskusi (*Focus Group Discussion*) yang melibatkan instansi terkait.

Adapun tahapan-tahapan yang dikembangkan, meliputi:

1. Mengumpulkan data dan mengkaji kondisi dan permasalahan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal;
2. Mengumpulkan dan mengkaji berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal baik yang berbentuk peraturan (*regelling*), kebijakan (*beschiking*), peraturan kebijakan (*pseudo wetgeving*). Maupun produk hukum yang jangkauannya regional sampai nasional.
3. Melakukan tinjauan akademis dan pencarian data empiris melalui *Focus group Discussion* (FGD) untuk mendapatkan masukan dari berbagai pihak baik dalam lingkup internal maupun eksternal tentang sistem dan keadaan faktual Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
4. Merumuskan, menyusun dan menuangkannya dalam Naskah Akademik tentang Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal;
5. Melakukan sosialisasi dalam rangka memberikan pemahaman tentang pentingnya penyusunan Naskah Akademik kepada instansi dan eksternal dalam bentuk Seminar Hasil;
6. Finalisasi Dokumen Naskah Akademik tentang Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

1. Manfaat Inventasi

Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (UUPM) dikemukakan, penanaman modal adalah segala bentuk kegiatan penanaman modal, baik oleh penanaman modal dalam negara maupun penanaman modal dari luar untuk melakukan usaha di wilayah Negara Republik Indonesia.

Dari berbagai pengertian investasi seperti yang dikutip di atas, tampak bahwa tidak ada perbedaan yang prinsipil antara investasi dengan penanaman modal. Makna dari investasi atau penanaman modal adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau badan hukum, menyisihkan sebagian pendapatnya agar dapat digunakan untuk melakukan suatu usaha dengan harapan pada suatu waktu tertentu akan mendapat hasil (keuntungan).

Terlepas dari pendapat pro dan kontra terhadap kehadiran investasi dari luar, namun secara teoritis kiranya dapat dikemukakan, bahwa kehadiran investor dari luar mempunyai manfaat yang cukup luas (*multiplier effect*). Manfaat yang dimaksud yakni kehadiran investor dapat menyerap tenaga kerja di daerah penerima modal, dapat menciptakan demand bagi produk di daerah sebagai bahan baku; menambah devisa apabila investor dari luar berorientasi ekspor, dapat menambah penghasilan Negara/daerah dari sektor pajak; adanya alih teknologi (*transfer of technology*) maupun alih pengetahuan (*transfer of know how*). dilihat dari sudut pandang ini terlihat bahwa kehadiran investor cukup berperan dalam pembangunan ekonomi di daerah di mana FDI menjalankan aktivitasnya. Arti pentingnya kehadiran investor dari luar dikemukakan oleh Gunarto Suhardi : “Investasi

langsung lebih baik jika dibandingkan dengan investasi portofolio, karena investasi langsung lebih permanent. Selain itu investasi langsung :

- a. Memberikan kesempatan kerja bagi penduduk;
- b. Mempunyai kekuatan pengadaan dalam ekonomi lokal;
- c. Memberikan residu baik berupa peralatan maupun alih teknologi;
- d. Bila produksi diekspor memberikan jalan atau jalur pemasaran yang dapat dirunut oleh pengusaha local disamping seketika memberikan tambahan devisa dan pajak bagi Negara;
- e. Lebih tahan terhadap fluktuasi bunga dan valuta dari luar ;
- f. Memberikan perlindungan politik dan keamanan wilayah karena bila investor berasal dari Negara kuat niscaya bantuan keamanan juga akan diberikan.⁴

Sekalipun kehadiran investor membawa manfaat bagi daerah penerima modal di sisi lain investor yang hendak menanamkan modalnya juga tidak lepas dari orientasi bisnis (*business oriented*) apakah modal yang diinvestasikan aman dan bias menghasilkan keuntungan. Sebagaimana dikemukakan oleh Jane P. Mallor (et.al):

“Before an American firm decides to establish a manufacturing operation abroad. Its officers must examine a wide variety of legal issues. Some of the issues are protection of patents and trademarks. Foreign labor laws may be very different from American law and may impose long term obligations on the employer for example Japanese customs to hire an employe for life and in the Netherlands an employer must obtain governmetal approval to dismiss an employee.”⁵

Jadi dapat dimengerti mengapa investor dari luar sebelum menanamkan modalnya, investor melakukan penelitian pendahuluan lewat studi kelayakan (*feasibility study*), baik dari aspek hukum, financial, maupun politik

⁴ Gunarto Suhardi. *Beberapa Elemen Penting dalam Hukum Perdagangan Internasional*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya 2004 Hlm. 45.

⁵ Jane P. Mallor (et.al). *Business Law and the Regulatory Environment*. Concepts and Cases Boston: Mc. Graw Hill 1998. Hlm 1130.

apakah kondusif untuk berbisnis di Negara yang akan dituju. Hal ini penting untuk memprediksi risiko yang akan dihadapi. Adanya sifat kehati-hatian dari investor, dapat dimengerti mengingat modal yang dibawa tidak semata-mata dalam bentuk uang kontan (*fresh money*), akan tetapi berupa asset tidak berwujud (*intangabel asset*) yakni Hak Kekayaan Intelektual, HKI (*Intellectual Property Rights, IPR*). Sebagaimana diketahui untuk mendapat HKI membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Jadi cukup beralasan jika investor dari luar berharap, HKI yang dijadikan bagian dari modal dalam berinvestasi perlu mendapat perlindungan hukum dinegara tujuan investor dari luar menanamkan modalnya.

Ada juga pandangan lain yang mengemukakan, bahwa kehadiran inventasi di samping membawa dampak positif, juga dapat membawa dampak negative. Hal ini terungkap dari pemikiran yang dilontarkan oleh Usha Dar dan Pratap K Dar :

“It should however, be clearly understood from the beginning that the foreign investor is not motivated by consideration of extending aid for development. The prime motivation is commercial, and expects returns for his investment”⁶

Oleh karena itu beralasan juga pandangan yang dikemukakan oleh berbagai pihak, bahwa kehadiran investor dari luar tidak dapat dilepaskan dari dunia bisnis yakni mencari keuntungan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pandji Anoraga:

“banyak bukti menunjukkan, bahwa betapapun juga, eksplorasi sumber daya alam adalah jenis industri yang bersifat ekstratif dengan cirri utama pada padat modal dan berteknologi tinggi. Dengan demikian, penanaman modal dari luar di sector ini juga sangat sulit di harapkan dampak positifnya dalam penyerapan tenaga kerja yang justru menjadi

⁶ Usha Dar dan Pratap K Dar.Op.Cit.Hlm.1.

salah satu tujuan pokok pihak Indonesia mengundang mereka datang ke Negara ini.”⁷

Pendapat lain yang lebih konkret dikemukakan oleh Kenichi Ohmae:

“Jika sumber daya alam adalah sumber utama kekayaan Negara, maka perusahaan-perusahaan atau Negara dari luar yang menginginkan akses ke sana paling buruk adalah pengeksploitasi yang tidak berperasaan yang harus dijawab dengan segala cara yang ada”⁸

Pandangan senada dikemukakan oleh Tn. Vogelaar:

*“Whatever the cause, international trade and investment and, in main particular, the multinational corporations are often blamed for being the instruments bring in `Atlantisme Cultural to our shores. Indeed, the tensions between foreign firms and their local environment are primarily political, social and cultural, rather than narrowly economic Developing countries view even more M.N.C.s `as a threat to their often newly acquired liberty and independence. They are afraid for the loss of their economics by foreign powers acting through multinational corporations.”*⁹

Dari berbagai pemikiran yang dikemukakan oleh para pakar di atas tampak, bahwa kehadiran Investor memang masih menjadi perdebatan diantara para pakar dengan sudut pandang. Barangkali yang terpenting di sini adalah kehadiran investor dapat membuka lapangan kerja yang kian sempit, khususnya di daerah yang menerima investasi itu.

2. Pekerjaan Merupakan Hak Hidup

Salah satu hak yang paling asasi adalah hak untuk hidup. Hak untuk hidup bagi manusia dapat dilaksanakan oleh orang diluar diri seseorang karena tanggung jawabnya, misalnya pemeliharaan orang tua terhadap anaknya yang belum dewasa, diri sendiri, juga oleh penguasa/pemerintah dalam rangka menjalankan fungsi penganyoman bagi masyarakat. Hal yang

⁷ Pandji Anoraga. *Perusahaan Multinasional PMA*. Jakarta: Pustaka Jaya. 1995. Hlm. 20.

⁸ Kenichi Ohmae. *Dunia Tanpa Batas. (The borderless World)*. Alih Bahasa oleh F.X. Budiyo. Jakarta: Binarupa Aksara, 1991. Hlm 183.

⁹ The Vogelaar. “Multinational Corporations And International Law” dalam *The Netherlands International Law Review (NILR)*. Vol XXVII 1980. Hlm. 70.

ingin dikemukakan dan dibahas lebih lanjut disini adalah hak hidup yang dilakukan oleh diri sendiri oleh seseorang dan hak hidup yang dijalankan oleh penguasa/pemerintah.

Hak hidup yang dilakukan sendiri oleh seseorang adalah karena seseorang dimaksud sudah dewasa dan mandiri, apakah untuk dirinya sendiri (kalau ia belum berkeluarga), atau untuk isteri dan anak-anaknya apabila ia sudah berkeluarga. Bagi seseorang yang sudah mapan (apakah karena status sosialnya di masyarakat, karena pendidikan dan keahliannya), maka untuk mewujudkan hak hidup bagi dirinya maupun keluarganya tentu tidaklah terlalu sulit. Akan tetapi bagi orang lain, karena keadaan tertentu, maka guna mewujudkan dan menjalankan hak hidup dimaksud baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya tidaklah semudah sebagaimana orang yang sudah mapan seperti diutarakan di atas. Terhadap warga masyarakat yang belum sepenuhnya bisa melaksanakan hak hidupnya, penguasa/pemerintah dengan segala kewenangan dan fasilitas yang dimilikinya, dalam hal ini haruslah "*hadir*". Pada keadaan yang sedemikianlah pemerintah harus lebih proaktif "jemput bola" dan tidak berdiam diri melihat warganya yang menghadapi permasalahan kesulitan di dalam melaksanakan hak hidupnya. Apa yang dilakukan oleh pemerintah tidak lain adalah dalam rangka melaksanakan hak hidup bagi warganya menuju negara kesejahteraan (*welfare state*). Pemerintah yang dimaksudkan disini adalah pemerintah yang paling dekat dengan warganya, yang dalam paradigma otonomi daerah adalah Pemerintah Daerah setempat.

Instrumen hak hidup dimaksud adalah "pekerjaan". Dengan adanya pekerjaan pelaksanaan hak hidup dapat dilaksanakan. Bagi pemerintah kewajiban utama di dalam mewujudkan hak hidup dimaksud adalah adanya "jaminan" akan tersedianya lapangan kerja bagi warga masyarakat. Pemerintah yang peduli terhadap permasalahan warganya, termasuk solusi atas lapangan kerja merupakan salah satu

jawaban, bahwa pemerintah dimaksud telah menjalankan asas umum pemerintahan yang baik (*good governance*).

Hukum menurut Sjahrin Basah mempunyai 5 fungsi, yaitu direktif, integrative, stabilitatif, perfektif, dan korektif. Fungsi direktif adalah sebagai pengarah dalam membangun untuk membentuk masyarakat yang hendak dicapai sesuai dengan tujuan bernegara.¹⁰ Untuk konteks dan latar belakang sosial Indonesia, fungsi hukum sekedar sebagai kontrol sosial, rekayasa sosial dan mekanisme integriti sudah tidak mencukupi lagi. Fungsi hukum harus sudah saatnya digeserkan kearah pemberdayaan sosial bagi masyarakat.¹¹ Baik merujuk pada pendapat Sjahrin Basah maupun pendapat Supardan Modeong dan Zudan Arif Fakhrullah pembentukan hukum adalah bertujuan untuk mencapai tujuan negara, yaitu masyarakat yang sejahtera dan pemberdayaan masyarakat. Peraturan Daerah merupakan produk hukum di dalam sistem hukum dan ketatanegaraan Indonesia.

3. Konsep Ketenaga kerjaan

Teori Keynes (1936) mengatakan bahwa seharusnya pemerintah memiliki peran dalam menggerakkan roda perekonomian wilayah. Dengan demikian pemerintah berkepentingan untuk membuka lapangan pekerjaan demi kemajuan perekonomian di wilayahnya. Selain itu, terbukanya lapangan kerja akan membuat masyarakat lokal memiliki upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga masyarakat dapat sejahtera.

Terdapat banyak cara yang dapat dilakukan oleh pemerintah untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat lokal di wilayahnya. Salah satunya dengan melakukan investasi maupun menarik sektor swasta agar

¹⁰ Sjahrin Basah, 1986, *Tiga Tulisan Tentang Hukum*, Bandung, Armico, hlm. 24-24.

¹¹ Supardan Modeong dan Zudan Arif Fakhrullah , 2005, *Legal Drafting Berporos Hukum Humanis Partisipatoris*, Jakarta, PT. Perca, hlm. 8.

menanamkan investasi ke dalam wilayah tersebut. Berdasarkan teori ekonomi, investasi adalah penggunaan untuk objek-objek tersebut dalam jangka waktu investasi akan meningkat, paling tidak bertahan dan selama jangka waktu itu pula memberikan hasil secara teratur.¹² Penanaman investasi pada sebuah wilayah dapat menggerakkan perekonomian pada wilayah tersebut. Investasi yang berupa kegiatan produksi barang maupun jasa akan menciptakan efek timbal balik antara pelaku-pelaku ekonomi, yaitu antara perusahaan dan rumah tangga/household¹³. Hubungan timbal balik yang dimaksud adalah dari sudut pandang ekonomi, yaitu timbul balik penawaran antara perusahaan dan rumah tangga. Hal ini tentu menggerakkan perekonomian di dalam wilayah.

Besarnya investasi pada sebuah wilayah ditentukan oleh *comparative* dan *competitive advantages* yang dimiliki oleh sebuah wilayah. *Comparative advantages* merupakan keunggulan sebuah wilayah akibat sifat alami yang dimiliki wilayah tersebut. Sebagai contoh, lokasi yang strategis, iklim yang baik, tanah yang subur dan lain sebagainya. Sedangkan *competitive advantages* adalah keunggulan wilayah tersebut akibat berbagai hal yang diusahakan oleh pemerintah seperti kemudahan perizinan dalam membuka perusahaan, tersedianya tenaga kerja yang memenuhi standar serta didirikannya kawasan- kawasan Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian yang sangat menunjang iklim investasi di wilayah tersebut.

Tenaga kerja yang berasal dari luar wilayah/migran berpindah ke dalam wilayah akibat tertarik pada lapangan kerja yang tersedia. Tenaga kerja yang mendapatkan upah dari hasil kerjanya akan membelanjakan upah tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Kebutuhan konsumsi lokal akan barang kebutuhannya akan

¹² Koetin, E.A.. 1993. Analisis Pasar Modal. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, hlm 125.

¹³ M.A. Dumairy, , 1996. Perekonomian Indonesia. Jakarta: Erlangga, hlm. 76.

membangkitkan kembali produksi barang, sehingga semakin banyak juga produksi Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian yang harus dihasilkan oleh wilayah tersebut.

Bila merujuk pada Ben-David,¹⁴ jantung dari proses pertumbuhan sebuah wilayah ialah terjadinya income multiplication stream. Proses income multiplication stream merupakan proses pelipatgandaan pendapatan yang terjadi dalam sebuah wilayah. Hal ini sangat berkaitan dengan jumlah lapangan kerja yang diciptakan. Lapangan kerja yang diusahakan oleh pemerintah diharapkan dapat menyerap penduduk lokal sebagai tenaga kerja. Sebagai kompensasi penduduk akan mendapatkan upah dari pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam konteks ekonomi wilayah, pendapatan (upah) ini akan mengalami proses pelipatgandaan. Proses pelipatgandaan terjadi karena pendapatan sebuah pihak akan dibelanjakan ke pihak lain dan pendapatan tersebut akan menjadi pendapatan bagi pihak lainnya. Hal ini berlangsung terus dan akan membangkitkan lebih banyak pendapatan bagi pihak-pihak selanjutnya. Dengan demikian income multiplication terus berputar dan akan membangkitkan perekonomian wilayah. Income multiplication akan terjadi bila pendapatan (upah) dibelanjakan di dalam wilayah tersebut (tidak keluar dari wilayah tersebut).

Tenaga kerja dibutuhkan oleh pelaku usaha untuk melakukan aktivitas produksi. Permintaan tenaga kerja merupakan fungsi yang menggambarkan hubungan antara tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja yang diminta. Permintaan produsen akan tenaga kerja merupakan permintaan turunan/derived demand. Hal ini disebabkan karena permintaan perusahaan Pertambangan, Perkebunan, dan Pertanian akan faktor produksi tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh permintaan/kebutuhan masyarakat akan hasil produksi perusahaan tersebut. Jenis tenaga kerja yang

¹⁴ David Ben Avrom, 1991. *Regional and Economic Analysis for Practitioners*. Prague Publisher: New York, hlm 65.

dibutuhkan sebuah perusahaan berbeda-beda tingkatannya. Tenaga kerja pada sebuah perusahaan terbagi menjadi dua yaitu kelompok pertama ialah *non production workers* seperti misalnya manajer, karyawan tata laksana (eksekutif), tata usaha administrasi. Sedangkan kelompok yang kedua ialah buruh lainnya yaitu buruh produksi atau *production workers* seperti operator, perbaikan segala jenis mesin, keamanan, supir, kantin/dapur, pesuruh dan buruh-buruh lainnya termasuk para pengawas. Secara individual gaji yang diterima oleh kelompok pertama lebih besar dibandingkan dengan upah yang diterima oleh pihak kedua. Namun bila dilihat dari akumulasinya, maka jumlah upah yang diterima oleh kelompok kedua lebih besar dibandingkan dengan jumlah gaji yang diterima oleh kelompok pertama.

Selain jenis tenaga kerja, permintaan perusahaan Pertambangan, dan Perkebunan, terhadap tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel lain. Variabel-variabel ini dapat dipandang dari sudut pandang mikro dan makro. Sudut pandang secara mikro memiliki unit analisis sebuah perusahaan. Sedangkan sudut pandang secara makro memiliki unit analisis Pertambangan, dan Perkebunan/instansi secara agregat (keseluruhan).

Dilihat dari sisi ekonomi, tingkat upah merupakan hal pertama yang menentukan jumlah permintaan akan tenaga kerja. Bila upah naik maka biaya produksi perusahaan akan naik sehingga harga per unit produk yang dihasilkan mengalami kenaikan harga. Saat harga per unit produk naik maka jumlah pembelian/konsumsi barang tersebut akan berkurang. Permintaan yang berkurang ini akan mempengaruhi pengurangan jumlah permintaan akan tenaga kerja tersebut.

Salah satu faktor yang paling menentukan produktivitas tenaga kerja ialah kualitas dan kemampuan tenaga kerja. Semakin baik kualitas dan kemampuan kerja yang dimiliki tenaga kerja maka produktivitas kerjanya juga akan semakin

meningkat. Kualitas dan kemampuan tenaga kerja itu sendiri dapat dilihat dari tingkat dan kualitas pendidikan, latihan, motivasi, etos kerja, sikap mental.¹⁵

Kualitas dan kemampuan tenaga kerja sering disebut sebagai kompetensi tenaga kerja. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek spesifik pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diterapkan untuk mewujudkan standar kinerja. Kompetensi tenaga kerja dapat dilihat dari tolok ukur pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap (*attitude*) dari tenaga kerja tersebut. Perusahaan akan merekrut tenaga kerja dengan kompetensi yang lebih tinggi karena tenaga kerja tersebut produktivitasnya lebih tinggi dan lebih menguntungkan bagi perusahaan

Perusahaan memiliki kebebasan penuh dalam merekrut tenaga kerjanya. Jenis dan tingkat kompetensi tenaga kerja menjadi pertimbangan utama perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Artinya, selain perlu diketahui tenaga kerja seperti apa yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, perlu diketahui pula bahwa persaingan kompetensi sesama tenaga kerja juga sangat mempengaruhi preferensi perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Untuk meningkatkan proses produksinya, maka perusahaan akan memilih tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang lebih tinggi. Misalnya dalam konteks tenaga kerja lokal dan non lokal, perbandingan kompetensi tenaga kerja lokal dan non lokal akan mempengaruhi tenaga kerja yang dipakai oleh perusahaan. Bila tenaga kerja lokal memiliki kompetensi dibawah kompetensi tenaga kerja non lokal maka perusahaan akan lebih memilih tenaga kerja non lokal dan begitu pula sebaliknya.

Terdapat perbedaan mendasar dari sudut pandang pemerintah dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan sudut

¹⁵ Afrida, BR., 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta, hlm. 82.

pandang perusahaan dalam merekrut tenaga kerja. Dari sudut pandang pemerintah, lapangan kerja diciptakan bagi masyarakat lokal yang tinggal di wilayah tersebut. Asumsinya lapangan kerja yang dibuka pemerintah akan mampu menyerap setidaknya sejumlah pencari kerja yang ada di daerah wilayah tersebut. dengan tujuan agregat, yaitu untuk meningkatkan perekonomian wilayah dan pada akhirnya untuk merangsang pertumbuhan wilayah. Sedangkan dari sisi perusahaan, tenaga kerja dipandang sebagai faktor produksi yang dibutuhkan untuk keberlangsungan proses produksi. Perusahaan merekrut tenaga kerja berdasarkan kriteria tenaga kerja yang dibutuhkan dan tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut, tanpa mempertimbangkan apakah tenaga kerja tersebut merupakan tenaga kerja local wilayah atau tidak. Bila tenaga kerja tersebut dianggap kompeten untuk mendukung proses produksinya maka tenaga kerja tersebut akan direkrut perusahaan sebagai tenaga kerjanya.

Dengan demikian agar tujuan utama pemerintah yaitu menciptakan lapangan kerja bagi penduduk lokal dapat terpenuhi maka penduduk lokal atau pencari kerja yang ada di wilayah tersebut harus diusahakan agar dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Usaha pemerintah agar pencari kerja lokal dapat memenuhi kriteria perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerjanya dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan di wilayahnya, mengadakan pelatihan/mendirikan balai latihan kerja dan mengadakan program- program yang dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja para pencari kerja.

Namun, peningkatan kompetensi tenaga kerja lokal yang diusahakan pemerintah juga tidak menjamin perusahaan akan merekrut tenaga kerja lokal. Hal ini disebabkan karena perusahaan memiliki kebebasan penuh untuk merekrut tenaga kerjanya. Untuk itu perlu dilakukan pendekatan antara pihak pemerintah dan pihak perusahaan agar pemikiran-pemikiran pemerintah daerah mengenai penyerapan pencari kerja lokal

dan pengembangan ekonomi wilayah secara agregat diketahui oleh perusahaan. Demikian pula pemikiran perusahaan mengenai kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk keberlangsungan proses produksi perusahaan, agar dapat diketahui oleh pemerintah. Pendekatan antara pemerintah dan pihak perusahaan diharapkan dapat memperkecil kesenjangan sudut pandang antara pemerintah dan pihak perusahaan. Dengan demikian tujuan dari kedua belah pihak dapat tercapai tanpa merugikan satu sama lain.

4. Penanaman Modal Harus Memprioritaskan Tenaga Kerja Indonesia

Sebagai ketentuan undang-undang yang lama, undang-undang penanaman modal yang baru juga melakukan pembatasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing

Pasal 10 undang-undang nomor 25 tahun 2007 tentang penanaman modal menyebutkan bahwa:

- (1) Perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja warga Negara Indonesia
- (2) Perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga Negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (3) Perusahaan penanaman modal wajib meningkatkan kompetensi tenaga kerja warga Negara Indonesia melalui pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (4) Perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing diwajibkan menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih teknologi kepada tenaga kerja warga Negara Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Ketentuan yang diatur dalam undang-undang nomor 25 tahun 2007 tentang penanaman modal pada dasarnya hampir

sama dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang sebelumnya.

Undang-undang No. 1 tahun 1967 yang mengatur Investasi sebelumnya, juga menyebutkan perusahaan asing mempunyai kewajiban untuk menggunakan tenaga kerja warga Negara Indonesia dan menyelenggarakan dan/atau memberikan fasilitas-fasilitas latihan dan pendidikan¹⁶

Sebagai perbandingan, Vietnam juga melakukan pembatasan penggunaan tenaga kerja asing. Investor asing mempunyai hak untuk merekrut tenaga kerja Vietnam dan tenaga kerja asing untuk jabatan manajemen, tenaga ahli dan tenaga teknis sesuai dengan kebutuhan usaha¹⁷

Sementara itu, Thailand juga membatasi penggunaan tenaga kerja asing pada dasarnya Thailand agak membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan amat mendorong penggunaan tenaga kerja local. Beberapa jenis pekerjaan dan profesi tidak diizinkan bagi tenaga kerja asing antara lain buruh, penjaga toko, penata rambut. Kebijakan penggunaan tenaga kerja asing, antara lain dapat menggunakan tenaga kerja asing sepanjang jabatan terbuka, perusahaan local untuk mengikuti training, perusahaan yang menyelenggarakan training atau mengirimkan tenaga kerja local untuk mengikuti training baik di dalam maupun diluar negeri mendapatkan keringanan pajak dan perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut mendapat sanksi berupa kewajiban membayar 50% dari biaya training¹⁸

Sedangkan Malaysia, ketentuan memperkerjakan tenaga kerja antara lain sebagai berikut : perusahaan dengan modal disetor US\$ 2 juta diizinkan untuk memperkerjakan tenaga kerja asing, perusahaan dengan modal disetor kurang dari US\$ 2 juta akan dipertimbangkan dalam pemakaian tenaga kerja asing berdasarkan criteria tertentu dan tenaga

¹⁶ Pasal 10 dan Pasal 12 Undang-Undang No. 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing

¹⁷ Lihat, Investment Law, 2004

¹⁸ Lihat, Alien Business Act 1999, yang diamandemen pada tahun 2000

kerja asing diperbolehkan untuk sector konstruksi, perkebunan dan jasa. Kemudian, china memperbolehkan perusahaan penanaman modal asing mempekerjakan tenaga kerja asing dengan syarat mendapat persetujuan labor administrative department dan pada posisi serta kualifikasinya belum mampu diisi oleh tenaga lokal¹⁹

B. Kajian terhadap Asas/ Prinsip yang terkait dengan Penyusunan Norma

Beberapa asas hukum dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, yakni:²⁰

1. Undang-undang yang bersifat khusus mengenyampingkan undang-undang yang bersifat umum. Undang-undang yang bersifat umum adalah undang-undang yang mengatur persoalan-persoalan pokok secara umum dan berlaku secara umum pula. Undang-undang yang bersifat khusus adalah undang-undang yang mengatur persoalan-persoalan pokok, tetapi mengaturnya secara khusus. Undang-undang yang bersifat khusus bisa terjadi karena sifat hakikat dari masalah atau persoalannya sendiri, atau bisa juga karena adanya kepentingan yang hendak diatur mempunyai nilai instrinsik yang khusus, sehingga perlu pengaturan secara khusus;
2. Undang-undang tidak dapat berlaku surut. Asas undang-undang tidak berlaku surut berkaitan dengan lingkungan kuasa waktu yaitu yang menunjukkan sejak kapan dan sampai kapan berlakunya sesuatu ketentuan hukum atau perundang-undangan. Ketentuan asas ini dapat dikecualikan untuk hal-hal yang secara khusus berdasarkan kepada ketentuan-ketentuan undang-undang pula;
3. Undang-undang baru mengenyampingkan ketentuan undang-undang lama. Asas undang-undang baru mengenyampingkan ketentuan yang diatur dalam undang-

¹⁹ The Investmen Promotion Act of 1997

²⁰ Ronny Sautma Hotma Bako. *Pengantar Pembentukan Undang-Undang Republik Indonesia*. Bandung : Penerbit PT.Citra Aditya Bakti. 1999.Hal.61-62

undang yang lama bisa dilakukan apabila ada sesuatu masalah yang diatur dalam suatu undang-undang yang lama, telah diatur dalam undang-undang yang baru, dan otomatis yang berlaku adalah undang-undang yang baru itu.

Dalam penyusunan Naskah Akademik Perda Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal ini juga menggunakan asas kepastian hukum, asas manfaat, asas keseimbangan, keamanan, keselamatan dan kenyamanan masyarakat, asas keserasian, keselarasan dan keseimbangan, asas keberdayagunaan dan keberhasilgunaan, dan asas perlindungan kepentingan umum.

1. Asas Kepastian Hukum

Penyelenggaraan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dilakukan berlandaskan hukum atau Ketentuan peraturan perundang-undangan yang menjamin hak-hak para pemangku kepentingan dan dapat memberikan rasa keadilan bagi masyarakat. Diperlukan kejelasan tugas dan kewenangan instansi pemerintah dan pemerintah daerah dalam Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

2. Asas Manfaat

Asas manfaat dimaksudkan untuk mengamanatkan bahwa segala upaya dalam penyelenggaraan publikasi luar ruang harus memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi kepentingan konsumen, pemerintah dan pelaku usaha secara keseluruhan dan dapat memberikan informasi bagi masyarakat serta dapat meningkatkan pendapatan Pemerintah setempat dengan adanya Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

3. Asas Keseimbangan Kepentingan

Asas ini dimaksudkan agar kegiatan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal tidak hanya memperhatikan dan memperhitungkan kepentingan bisnis semata, melainkan juga memperhatikan kepentingan PAD

Kabupaten Pulang Pisau dan hak masyarakat pada umumnya pada khususnya.

4. Asas Keamanan, Keselamatan dan Kenyamanan Masyarakat
Keamanan, berkenaan dengan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal yang dibuat harus dapat menjamin keamanan bagi masyarakat.
5. Asas Keserasian, Keselarasan, dan Keseimbangan
Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal diselenggarakan dengan mewujudkan keserasian antara investor, pemerintah daerah, dan masyarakat lokal di Kabupaten Pulang Pisau. Keselarasan antara kehidupan manusia dengan lingkungannya, keseimbangan pertumbuhan dan perkembangan antar daerah serta antar kawasan perkotaan, kawasan jalan protokol dan kawasan pedesaan.
6. Asas Keberdayagunaan dan Keberhasilgunaan
Penyelenggaraan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal harus dilaksanakan berlandaskan pemanfaatan ruang yang optimal dan pencapaian hasil sesuai dengan sasaran.
7. Asas Perlindungan Kepentingan Umum
Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal harus memperhatikan kepentingan masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dicantumkan bahwa dalam membentuk peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi :

1. Kejelasan tujuan;
2. Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat, kesesuaian antara jenis, hierarki dan materi muatan;
3. Dapat dilaksanakan;
4. Kedayagunaan dan Kehasilgunaan;
5. Kejelasan rumusan ; dan

6. Keterbukaan.

Sedangkan materi muatan perundang-undangan harus mencerminkan asas:

1. Pengayoman;
2. Kemanusiaan;
3. Kebangsaan;
4. Kekeluargaan;
5. Kenusantaraan;
6. Bhinneka tunggal ika;
7. Keadilan;
8. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
9. Ketertiban dan kepastian hukum; dan/ atau
10. Keseimbangan, keserasian dan keselarasan.

Selain itu peraturan perundang-undangan tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.

Di dalam Pasal 14 Undang-Undang Pembentukan Undang-Undang ini disebutkan bahwa materi muatan Peraturan Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota berisi materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah dan/ penjabaran lebih lanjut peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

C. Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi yang Ada serta Permasalahan yang di Hadapi Masyarakat

Kabupaten Pulang Pisau terus melakukan pembenahan-pembenahan untuk mengejar ketertinggalannya dari kabupaten lain, untuk mensejahterakan dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakatnya. Pembangunan fisikpun terus berjalan seperti pembangunan sarana dan rasarana seperti gedung perkantoran, baik untuk eksekutif, legislatif maupun yudikatif, pembangunan rumah sakit, tempat ibadah, jalan, bandara dan lain sebagainya.

Kabupaten Pulang Pisau mempunyai wilayah seluas 8.997 km² atau 899.700 ha (5.85% dari luas Kalimantan Tengah sebesar 153.564 km²).

Secara geografis Kabupaten Pulang Pisau terletak di daerah khatulistiwa, yaitu antara 10-00 Lintang Selatan dan 110-120 0 Bujur Timur.

Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Gunung Mas
Sebelah Selatan berbatasan dengan laut Jawa
Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Kapuas
Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Katingan dan Kota Palangka Raya

Kabupaten Pulang Pisau pada umumnya termasuk daerah beriklim tropis dan lembab, dengan temperatur berkisar antara 26,5oC – 27,5oC dengan suhu udara rata-rata maksimum mencapai 32,5oC dan suhu udara rata-rata minimum 22,9 oC, Kelembaban nisbi udara relatif tinggi dengan rata-rata tahunan di atas 80%.

Sebagai daerah yang beriklim tropis, wilayah Kabupaten Pulang Pisau rata-rata mendapat penyinaran matahari di atas 50%. Berdasarkan klasifikasi Oldeman (1975), tipe iklim di wilayah Kabupaten Pulang Pisau termasuk tipe iklim B1, yaitu wilayah dengan bulan basah terjadi antara 7 – 9 bulan (curah hujan > 200 mm/bulan) dan bulan kering (curah hujan < 100 mm/bulan kurang dari 2 bulan). Hujan terjadi hampir sepanjang tahun dan curah hujan terbanyak jatuh pada bulan Oktober - Desember serta Januari - Maret yang berkisar antara 2.000 – 3.500 mm setiap tahun, sedangkan bulan kering jatuh pada bulan Juni – September.

Keadaan Topografi Wilayah Kabupaten Pulang Pisau, terdiri dari:

- Bagian Utara merupakan daerah perbukitan, dengan ketinggian antara 50 - 100 meter dari permukaan laut, yang mempunyai elevasi 80 – 150, yang serta mempunyai daerah pegunungan dengan tingkat kemiringan + 15 o – 25 o.
- Bagian Selatan terdiri dari pantai/pesisir, rawa-rawa dengan ketinggian antara 0 – 5 meter dari permukaan laut, yang

mempunyai elevasi 0o – 8o, serta dipengaruhi oleh air pasang surut dan merupakan daerah yang mempunyai intensitas banjir yang cukup besar.

Kabupaten Pulang Pisau memiliki perairan yang meliputi danau, rawa-rawa, dan dilintasi jalur sungai yang termasuk wilayah Kabupaten Pulang Pisau, yaitu :

Sungai Kahayan dengan panjang 600 km; Sungai Sebangau dengan panjang 200 km;

Anjir Kalampan dengan panjang +14,5 km, yang menghubungkan Mandomai Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kapuas dan Pulang Pisau mengarah ke Palangka Raya, dari jumlah tersebut di atas yang masuk wilayah Kabupaten Pulang Pisau +6,5 km;

Anjir Basarang dengan panjang +24 km, menghubungkan Kuala Kapuas dengan wilayah Kabupaten Pulang Pisau, dari jumlah tersebut yang masuk Wilayah Kabupaten Pulang Pisau +7 km.

Anjir/Terusan Raya dengan panjang +18 km yang menjadi alur transportasi sungai dari Kuala Kapuas ke Bahaur Kecamatan Kahayan Kuala melalui Terusan Batu. Terusan yang masuk wilayah Kabupaten Pulang Pisau +6 km. Daerah pantai/pesisir Laut dengan panjang bentangan +153,4 km.

Visi :

Visi pembangunan daerah Kabupaten Pulang Pisau tahun 2013-2018 adalah “Terwujudnya Masyarakat Pulang Pisau Yang Damai, Maju, Berkeadilan dan Sejahtera”.

Misi :

Kebijakan dan isu-isu strategis pembangunan yang dijabarkan oleh Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau tertuang dalam 7 (tujuh) misi yang isinya adalah sebagai berikut :

1. Percepatan dan peningkatan sarana dan prasarana wilayah, tata ruang dan pemukiman;

2. Peningkatan kualitas SDM;
3. Peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui program ekonomi kerakyatan;
4. Peningkatan produktifitas hasil pertanian (arti luas) dari agrobisnis menuju agroindustri;
5. Peningkatan kualitas sumber alam dan lingkungan yang berkelanjutan;
6. Mewujudkan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa, professional dan akuntabel (*good and clean governance*);
7. Pemberdayaan organisasi keagamaan, sosial budaya, pemuda dan perempuan dalam pembangunan.

Dalam pelaksanaan pembangunan, penduduk merupakan komponen yang sangat vital, bukan hanya karena penduduk sebagai agen pembangunan, melainkan juga sebagai sasaran yang dituju dari pembangunan itu sendiri. Berikut tabel yang menunjukkan komposisi penduduk yang ada di Kabupaten Pulang Pisau.

Banyaknya Penduduk Kabupaten Pulang Pisau Menurut Kecamatan dan Jenis Kelamin, 2014

Kecamatan	Penduduk (orang)			Rasio Jenis Kelamin
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	
Kahayan Kuala	10 385	9 936	20 321	104,52
Sebangau Kuala	4 398	3 683	8 081	119,41
Pandih Batu	10 654	9 647	20 301	110,44
Maliku	12 158	11 386	23 544	106,78
Kahayan Hilir	14 179	13 214	27 393	107,30
Jabiren Raya	4 208	3 875	8 083	108,59
Kahayan Tengah	3 973	3 619	7 592	109,78
Banama Tingang	4 562	4 138	8 700	110,25
Kabupaten Pulang Pisau	64 517	59 498	124 015	108,44

Sumber : BPS Kabupaten Pulang Pisau

Kelompok Umur	Penduduk		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
0 - 4	6 121	5 593	11 714

5 - 9	5 899	5 685	11 584
10 - 14	6 149	5 707	11 856
15 - 19	5 810	5 325	11 135
20 - 24	5 253	4 638	9 891
25 - 29	5 259	4 825	10 084
30 - 34	5 249	4 956	10 205
35 - 39	5 128	4 872	10 000
40 - 44	4 575	4 048	8 623
45 - 49	4 024	3 714	7 738
50 - 54	3 214	3 172	6 386
55 - 59	2 834	2 570	5 404
60 - 64	2 041	1 671	3 712
65 - 69	1 314	1 203	2 517
70 - 74	821	776	1 597
75 +	826	743	1 569
Jumlah	64 517	59 498	124 015

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Pulang Pisau

Secara umum pertumbuhan ekonomi di Kalimantan Tengah menurun BPS Pulang Pisau Perekonomian Kalimantan Tengah Triwulan I-2016 (y on y) yang diukur berdasarkan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga berlaku mencapai Rp 26.670,8 milyar.

Ekonomi Kalimantan Tengah triwulan I-2016 terhadap triwulan I-2015 (y on y) tumbuh 5,17 persen, melambat dibanding capaian triwulan IV-2015 yang tumbuh 6,56 persen. Dari sisi produksi, pertumbuhan didorong oleh semua lapangan usaha. Pertumbuhan tertinggi dicapai oleh Jasa Pendidikan yang tumbuh 12,70 persen. Dari sisi pengeluaran pertumbuhan didukung oleh semua komponen dengan pertumbuhan tertinggi dicapai Komponen Pengeluaran Konsumsi Lembaga Non Profit yang melayani Rumah Tangga (PKLNPRT) yang tumbuh sebesar 13,40 persen.

Garis Kemiskinan dan Penduduk Miskin di Kabupaten Pulang Pisau, 2008 - 2014

Tahun	Garis	Jumlah Penduduk	Persentase
-------	-------	-----------------	------------

	Kemiskinan	Miskin	Penduduk Miskin
	(Rupiah)	(Orang)	(%)
2008	205 288	11 132	9,26
2009	210 428	8 669	7,07
2010	242 441	7 419	5,22
2011	255 595	6 690	5,45
2012	275 940	6 430	5,24
2013	294 250	6 730	5,45
2014	308 323	6 650	5,35

Sumber : BPS Kabupaten Pulang Pisau

Aspek kesejahteraan masyarakat memfokuskan kepada dua hal, *pertama*, kesejahteraan dan pemerataan ekonomi, *kedua*, kesejahteraan sosial.²¹

Aspek kesejahteraan masyarakat menjelaskan tentang perkembangan kesejahteraan Kabupaten Pulang Pisau, ditinjau dari sisi kesejahteraan dan pemerataan ekonomi, kesejahteraan sosial, serta seni budaya dan olahraga, meliputi masalah pertumbuhan ekonomi, perkembangan PDRB sektoral, struktur perekonomian, inflasi, perkembangan PDRB per kelompok sektor, pendapatan per kapita; produktivitas tenaga kerja, PDRB menurut penggunaan, dan gambaran singkat sektor.²²

Seiring dengan membaiknya perekonomian nasional pasca krisis global tahun 2008, perekonomian Kabupaten Pulang Pisau selama tahun 2009-2012 tumbuh relatif stabil dan menunjukkan tren meningkat.²³ Laju pertumbuhan PDRB tahun 2012 sebesar 6,99%. Sumbangan terbesar PDRB tahun 2012 atas dasar harga berlaku adalah dari sektor pertanian. PDRB digunakan sebagai indikator umum untuk mengetahui laju pertumbuhan ekonomi suatu daerah.

²¹ RKPD 2015, Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau, Hlm.7

²² *ibid*

²³ *Ibid*, hlm.8

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Pulang Pisau dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan.²⁴

Fokus Kesejahteraan Masyarakat dilihat dari berbagai aspek. Dari berbagai macam urusan penyelenggaraan pemerintahan daerah, urusan yang mempengaruhi kesejahteraan masyarakat adalah Indeks Pembangunan Manusia (IPM), pendidikan, kesehatan dan ketenagakerjaan.²⁵

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Pulang Pisau menunjukkan peningkatan, yakni 70,63 pada tahun 2008 meningkat menjadi 71,18 pada tahun 2009, 71,53 pada tahun 2010, 72,37 pada tahun 2011 dan 72,75 pada tahun 2012 walaupun jika dibandingkan dengan Kabupaten/ Kota lain di provinsi Kalimantan Tengah masih berada pada posisi yang paling rendah.²⁶

Untuk bidang pendidikan, angka melek huruf penduduk Kabupaten Pulang Pisau selama tahun 2010-2012 cenderung meningkat dari 94,32% pada tahun 2010 menjadi 96,23% pada tahun 2012. Dampak dari gerakan wajib belajar 6 tahun di tingkat dasar yang dilaksanakan sejak 3 dasawarsa terakhir dapat dilihat melalui penurunan persentase buta huruf dari 5,68% (tahun 2010) menjadi 3,77% (tahun 2012). Permasalahan pengangguran menurun pada tahun 2013 dari tahun sebelumnya, yakni 2,59% pada tahun 2013 dan 2,62% pada tahun 2012. Tingkat pengangguran terbuka Kabupaten Pulang Pisau berada di posisi 7 dari 14 kabupaten/ Kota di Provinsi Kalimantan Tengah. Kondisi kemiskinan di kabupaten Pulang Pisau mengalami penurunan sebesar 4.790 orang dari 11.130 orang pada tahun 2008 menjadi 6.340 orang pada tahun 2012.²⁷

Kabupaten Pulang Pisau dari waktu ke waktu semakin berkembang bahkan Kabupaten ini akan dijadikan sebagai salah satu kawasan daerah pertambangan, perkebunan, dan perdagangan di Kalimantan Tengah. Untuk itulah secara fisik dan ekonomi terus berbenah mengimbangi perkembangannya. Sebagaimana Visi Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau yakni Terwujudnya Kabupaten

²⁴ *Ibid*, hlm.9

²⁵ *Ibid*, hlm,13-14

²⁶ *Ibid*, hlm.14

²⁷ *Ibid*, hlm.15

Pulang Pisau yang maju, sejahtera, mandiri, berdaya saing, produktif, dan bermartabat dalam lingkungan lestari diikuti suasana kehidupan yang demokratis, damai dan berkeadilan serta pemerintahan yang bersih, profesional dan berwibawa sejalan dengan falsafah Iya Mulik Bengkang Turan. Pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dilakukan sejalan dengan misi yang disusun, yakni :

1. Melaksanakan otonomi daerah dalam rangka pemberdayaan seluruh potensi disemua aspek kehidupan.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bermoral, berakhlak, beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan YME, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Optimalisasi perekonomian kerakyatan.
4. Pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan.
5. Pemberdayaan masyarakat dengan titik berat pengembangan skala kecil dan menengah.
6. Pengembangan bidang sosial meliputi penguatan kesejahteraan, meliputi ketersediaan pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan dan lapangan kerja.
7. Peningkatan pelayanan terhadap masyarakat dan pemberantasan KKN pada berbagai bidang.
8. Menciptakan iklim investasi yang sehat, aman dan bergairah.

Sementara perlindungan tenaga kerja lokal sesuai dengan salah satu arah kebijakan pembangunan daerah yakni pembangunan ekonomi masyarakat. Berdasarkan penetapan kinerja tahun 2013, maka salah satu sasaran strategis yakni Pembangunan perlindungan sosial, pariwisata dan budaya untuk pengembangan kehidupan sosial masyarakat yang lebih baik dengan indikator kinerja di bidang ketenagakerjaan yakni :

- a. Terlaksananya Monitoring Penempatan TK, AKL, TK AKAD, TKA dan Bursa Kerja Online;
- b. Terselenggaranya Operasional Unit Latihan Kerja;
- c. Terlaksananya Pengawasan Tenaga Kerja Asing.
- d. Terpenuhinya syarat-syarat kerja oleh para pelaku usaha;

- e. Meningkatnya kesadaran perusahaan mengikutsertakan karyawan menjadi peserta jamsostek;
- f. Terlaksananya Pemeriksaan Penerapan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan
- g. Terlaksananya Penyuluhan Pembentukan LKS Bipartit
- h. Jumlah Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Perkembangan penduduk yang pesat haruslah menjadi pertimbangan dalam penyediaan lapangan pekerjaan demi menghindari masyarakat dari kemiskinan karena daya beli yang menurun akibat tiadanya pendapatan.

Sebagaimana diketahui bahwa di Kabupaten Pulang Pisau hampir dalam dua dekade belakangan ini telah masuk dan beroperasi beberapa perusahaan yang bergerak di bidang sumber daya alam, baik itu perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan maupun sektor perkebunan.

Memang diakui bahwa beroperasinya perusahaan tersebut di Kabupaten Pulang Pisau telah memberikan kontribusi bagi Kabupaten Pulang Pisau di, khususnya aspek ekonomi dan untuk aspek sosial sebagian. Akan tetapi Pemerintah Daerah Kabupaten Pulang Pisau berharap kontribusi yang diberikan oleh perusahaan yang beroperasi di dua sektor tersebut lebih dioptimalkan lagi. Dengan perkataan lain kontribusi yang diperoleh daerah dari beroperasinya perusahaan lebih banyak lagi. Intinya adalah dari aspek sosial, khususnya tenaga kerja yang berasal dari daerah dimana perusahaan beroperasi dapat ditampung/direkrut lebih banyak lagi, atau paling tidak ada penambahan dari kalangan masyarakat setempat.

Harapan atas lebih ditingkatkannya tenaga kerja daerah ditampung/direkrut oleh perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Pulang Pisau bukanlah berarti Pemerintah Daerah Kabupaten Pulang Pisau dan masyarakat "*anti warga masyarakat luar/pendatang*". Pemerintah Daerah dan masyarakat menyadari hal tersebut, akan tetapi yang sangat diharapkan oleh Pemerintah Daerah dan masyarakat Pulang Pisau adalah bahwa warga setempat

dapat lebih diberdayakan dan dapat lebih diperhatikan. dalam menghidupkan perusahaan yang bergerak didaerahnya. *Semua pihak tentunya tidak menghendaki berlakunya pribahasa yang telah diketahui bersama, yaitu “ayam mati di lumbung padi’.* Kalau lumbung padinya bertempat di Pulang Pisau, maka akan menjadi sebuah ironi jika ayam yang ada di Pulang Pisau pada mati. Pada prinsipnya ayam luar dan ayam di Pulang Pisau justru sama-sama dapat hidup, dan bahkan bila mujngkin ayam luar dan ayam di Pulang Pisau sama-sama gemuk.

Hal yang lebih penting dan utama adalah dengan masuknya perusahaan di Pulang Pisau tidak terjadi kesenjangan sosial yang begitu besar antara warga masyarakat pendatang dengan warga masyarakat lokal. Dengan belajar dari pengalaman sejarah, ternyata adanya kesenjangan sosial yang cukup tajam dimasyarakat dapat menimbulkan berbagai konflik sosial yang datang dan terjadinya siapapun tidak bisa memprediksikannya. Salah satu tujuan dari dibentuknya Peraturan Daerah Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal oleh DPRD bersama Pemerintah Daerah Kabupaten Pulang Pisau adalah guna mengantisipasi timbulnya dan terjadinya ekses negatif dari kondisi sosial negatif ada di masyarakat.

Hal yang dirasa cukup memprihatinkan adalah bahwa sebagian besar masyarakat di Pulang Pisau kebanyakan berpredikat sebagai penonton yang pasif, sementara mereka bila diberi kesempatan banyak juga yang bisa tampil sebagai pemain. Potensi Sumber Daya Manusia di Pulang Pisau juga dapat menopang tumbuh dan berkembangnya serta keberlanjutan perusahaan yang bergerak di daerah ini. Potensi yang terabaikan justru berdampak buruk kepada kondisi sosial di masyarakat, karena terjadinya pengangguran tidak kentara (*ies guest inploeyment*).

Pemerintah Daerah, DPRD dan masyarakat Pulang Pisau berharap bahwa keberadaan perusahaan yang berada di Pulang Pisau merupakan bagaian dari solusi atas permasalahan yang ada dan dihadapi Pemerintah Daerah dan masyarakat Kabupaten Pulang Pisau.

Pemerintah Daerah bersama masyarakat Pulang Pisau menghendaki perusahaan yang beroperasi di Pulang Pisau justru dapat berkembang dan maju. Karena banyak manfaat yang dapat dipetik baik oleh Pemerintah Daerah, perusahaan dan masyarakat apabila perusahaan yang ada di Pulang Pisau maju dan berkembang. Sebaliknya semua pihak juga akan merasakan dampaknya jika yang terjadi adalah hal yang sebaliknya.

Dalam kaitannya pada tenaga kerja dari luar, pada dasarnya masyarakat Kab. Pulang Pisau memiliki budaya tertib dan bertoleransi tinggi terhadap pendatang yang datang baik untuk melanjutkan pendidikan, maupun bekerja. Sebagai kabupaten dengan potensi pertambangan dan perkebunan yang tinggi, Kab. Pulang Pisau menarik minat banyak perusahaan untuk melakukan kegiatan pertambangan dan perkebunan. Sektor pertambangan dan perkebunan merupakan sektor yang memperkerjakan banyak pekerja dari luar. Berdasarkan peraturan perundang-undangan, pekerja dari luar hanya dapat bekerja di Indonesia untuk pekerjaan tertentu yang memang membutuhkan keahlian (*skilled workers*), untuk pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian tertentu maka tidak diperbolehkan untuk bekerja di Indonesia.

Hal ini dengan pertimbangan bahwa masih banyak tenaga kerja lokal yang membutuhkan pekerjaan dan juga untuk mencegah membanjirnya tenaga kerja dari luar tanpa keahlian (*unskilled workers*) yang pada akhirnya akan menyingkirkan tenaga kerja lokal. Pemerintah menetapkan kebijakan tentang pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia di bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia kecuali jika memang jenis pekerjaan tersebut tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia. Akan tetapi, penggunaan tenaga kerja dari luar meski diperbolehkan memerlukan batasan, diantaranya seperti pemberian waktu tertentu dalam penggunaan tenaga kerja dari luar, dimana ketentuan ini dimaksudkan agar tenaga kerja Indonesia dapat memiliki kesempatan untuk mengadopsi keahlian tenaga kerja dari luar yang bekerja di Indonesia.

Tenaga kerja dari luar yang bekerja di perusahaan-perusahaan tambang dan perkebunan di Kab. Pulang Pisau terbagi menjadi dua kategori, yakni pekerja dari luar dengan ketrampilan (*skilled workers*) dan pekerja dari luar tanpa ketrampilan (*unskilled workers*).

Permasalahan lain yang dihadapi dalam penyerapan tenaga kerja adalah terkait dengan potensi sumber daya manusia. Jika melihat pada jumlah penduduk sebagaimana tabel di atas dan tingkat partisipasi angkatan kerja yang mencapai 73% (di Kalteng), maka secara kuantitas jumlah tenaga kerja pada dasarnya cukup tinggi, akan tetapi secara kualitas masih dipertanyakan. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh beberapa faktor yang kemudian diwakili dengan indeks pembangunan manusia.

Faktor pembentuk IPM antara lain adalah tingkat pendidikan, kesehatan dan daya beli. Menurut UNDP (1990) IPM adalah suatu tolak ukur angka kesejahteraan suatu daerah atau negara yang dilihat berdasarkan tiga dimensi yaitu: angka harapan hidup pada waktu lahir (*life expectancy at birth*), angka melek huruf (*literacy rate*) dan rata-rata lama sekolah (*mean years of schooling*), dan kemampuan daya beli (*purchasing power parity*). Indikator angka harapan hidup mengukur kesehatan, indikator angka melek huruf penduduk dewasa dan rata-rata lama sekolah mengukur pendidikan dan terakhir indikator daya beli mengukur standar hidup. Ketiga indikator tersebut saling mempengaruhi satu sama lain, selain itu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti ketersediaan kesempatan kerja yang ditentukan oleh pertumbuhan ekonomi, infrastruktur, dan kebijakan pemerintah sehingga IPM akan meningkat apabila ketiga unsur tersebut dapat ditingkatkan dan nilai IPM yang tinggi menandakan keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara. (***United Nation Development Programme, UNDP, 1990***).

Berdasarkan tabel IPM diatas, Pulang Pisau menunjukkan kemajuan setiap tahunnya meski sempat mengalami penurunan di tahun 2011. Akan tetapi, Pulang Pisau menempati peringkat dua setelah Palangka Raya yang notabene adalah ibukota Propinsi

Kalimantan Tengah. Maka harapan terhadap angkatan kerja yang lebih baik kualitasnya menunjukkan titik cerah.

Meskipun demikian, kuantitas maupun kualitas tenaga kerja yang baik tidak akan menunjang kemajuan masyarakat jika perlindungan yang diberikan terutama terhadap tenaga kerja lokal tersebut tidak optimal.

D. Kajian terhadap Implikasi Penerapan Sistem Baru yang akan diatur dalam Peraturan Daerah terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya terhadap Aspek Beban Keuangan Negara

Dibentuknya Peraturan Daerah Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Pulang Pisau bertujuan untuk lebih memberdayakan potensi tenaga kerja yang berasal dari daerah dimana perusahaan beroperasi. Pemberdayaan tenaga kerja lokal dimaksud jangan diartikan Pemerintah Daerah dan DPRD menutup diri dan mengunci dengan rapat tenaga kerja luar daerah yang ingin bekerja pada perusahaan yang ada di Pulang Pisau, hanya saja Pemerintah Daerah dan DPRD ingin masyarakat, khususnya tenaga kerja yang berasal dari Pulang Pisau juga turut berperan aktif ambil bagian di dalam menggerakkan perusahaan yang ada di daerahnya.

Semua pihak tentunya dapat dapat memetik dan merasakan manfaat dari adanya teratasinya pengangguran di masyarakat. Ketenangan di masyarakat akan terjaga, karena adanya pegangan hidup (baca : pekerjaan) dari anggota masyarakat. Ini semua dapat terwujud, mengingat pekerjaan adalah suatu intrumen untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan sekunder masyarakat.

Banyak hal positif yang dapat diambil apabila perusahaan yang ada di Pulang Pisau memperhatikan dan memberdayakan tenaga kerja setempat. Kita masih ingat peristiwa yang terjadi di PT. Preefort Indonesia di Papua, itu semua terjadi karena adanya kecemburuan sosial antara masyarakat pendatang dengan masyarakat lokal, dimana PT. Preefort Indonesia di Papua kurang memperhatikan dan memberdayakan masyarakat setempat di perusahaan. Tentu saja rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan

di Pulang Pisau tidak mengabaikan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan yang baik. Rekrutmen atas tenaga kerja yang berasal dari Pulang Pisau harus menguntungkan semua pihak, yaitu perusahaan, Pemerintah Daerah dan masyarakat. Tujuan akhir dari adanya perberdayaan tenaga kerja lokal adalah terjadinya sinergi yang baik antara perusahaan, Pemerintah Daerah dan masyarakat di dalam memajukan dan membangun Pulang Pisau sebagaimana tertuang di dalam visi dan misi Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau.

Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal sedapat mungkin diusahakan tidak akan membebani keuangan daerah secara langsung. Kalau saja ada pengaturan lebih lanjut dari Perda tersebut yang berakibat kepada keuangan daerah, maka dari segi teknis pelaksanaannya oleh pihak eksekutif harus mengaturnya secara proporsional agar implementasi atas Perda dimaksud tidak terlalu berdampak kepada keuangan daerah.

BAB III
EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANGAN-
UNDANGAN TERKAIT

A. Hasil Inventarisasi Peraturan Perundang-Undangan yang Menjadi Rujukan Sebagai Acuan Pengaturan Rancangan Peraturan Daerah

Dalam menyusun Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, perlu melakukan inventarisasi dan analisis terhadap beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait, baik secara vertikal maupun horisontal sebagaimana berikut :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
4. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3143);
5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 Mengenai Batas Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);

7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
9. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya, dan Kabupaten Barito Timur di Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 18 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4180);
10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
11. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
12. 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);
13. 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 terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan

Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015, Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
18. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan;
19. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.261/MEN/XI/2004 Tentang Perusahaan Yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja;
20. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja;

21. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.03/MEN/II/2009 Tentang Pedoman Penyajian Informasi Ketenagakerjaan;
22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.11/MEN/V/2009 Tentang Tata Cara Pemantauan Dan Evaluasi Pengelolaan Data Dan Informasi Ketenagakerjaan;
23. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.19/MEN/IX /2009 Tentang Sistem Informasi Tenaga Kerja;
24. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.15/MEN/X /2010 Tentang Sistem Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan:
25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI /2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro;
26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.17/MEN/XI /2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro;
27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pedanaan Sistem Pelatihan Kerja;
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 74 Tahun 2012 Tentang Pedoman Kerjasama Pemerintah Daerah Dengan Badan Swasta Asing;
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
30. Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pulang Pisau (Lembaran Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2016 Nomor 04).

B. Keterkaitan Rancangan Peraturan Daerah dengan Peraturan Perundang-Undangan yang Menjadi Rujukan Pengaturan Rancangan Peraturan Daerah

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

Pasal 18 UUD 1945 menetapkan payung konstitusi bagi keberadaan pemerintah daerah dan kewenangan yang ada padanya dengan otonomi seluas-luasnya kecuali untuk urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintah pusat. Pemerintah daerah juga berhak untuk menetapkan peraturan daerah dan peraturan lainnya.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

Undang-undang ini disusun karena adanya keperluan untuk mengatur tentang ketenagakerjaan dimana diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja serta menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, sementara peraturan perundang-undangan yang ada sebelumnya sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan.

Undang-undang ini menetapkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi terhadap akses ketenagakerjaan termasuk kesempatan kerja, pelatihan kerja, pengakuan kompetensi kerja serta hak untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Terkait perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, undang-undang ini memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja WNI dari intervensi tenaga kerja asing yang bermaksud bekerja di wilayah Indonesia. Pasal 42 menetapkan bahwa tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan

waktu tertentu, selain itu, demi memungkinkan terjadinya alih teknologi dan pengetahuan, maka selama tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, pemberi kerja wajib menunjuk tenaga kerja WNI sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing. Hal ini dimaksudkan agar saat TKA sudah selesai masa kerjanya maka pemberi kerja tidak perlu lagi untuk mendatangkan tenaga kerja asing karena tenaga kerja WNI sudah memiliki keahlian yang diperlukan.

Hal ini selaras dengan pasal 4 undang-undang ini yang menjelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

3. 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 dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5857);

Undang-undang ini memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota dalam hal ketenagakerjaan, yakni pada urusan pemerintahan konkuren yang termasuk dalam urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 12. Pemerintah kabupaten kota memiliki kewenangan dalam bidang ketenagakerjaan sebagaimana tabel di bawah ini :

No	Sub Bidang	Kewenangan
1	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta. c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja. d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil. e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.
2	Penempatan Tenaga Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelayanan antar kerja di Daerah kabupaten/kota b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota. d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota. e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.
3	Hubungan Industrial	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota. b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kabupaten/kota.

Terdapat perubahan jika dibanding dengan undang-undang pemda sebelumnya, yakni kewenangan dalam hal pengawasan ketenagakerjaan, dimana berdasar undang-undang ini tidak lagi menjadi kewenangan kabupaten/kota melainkan menjadi urusan dan kewenangan bersama pemerintah pusat dan pemerintah daerah provinsi.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

A. Landasan Filosofis

Pancasila merupakan falsafah hidup bangsa Indonesia yang mengejawantah dalam kehidupan bernegara rakyatnya. Sila ke 5 (lima) yang berbunyi “Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” mengisyaratkan adanya keinginan dan harapan dalam mewujudkan kesejahteraan umum bagi seluruh lapisan masyarakat. Harapan dan cita-cita ini juga termaktub dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa cita-cita bangsa yang kemudian menjadi kewajiban pemerintah untuk mewujudkannya adalah kesejahteraan umum dan kehidupan berbangsa yang cerdas. Selain itu, masyarakat Indonesia jugadicitacitakan menjadi masyarakat yang merdeka dan berkeadilan sosial.

Kesejahteraan umum akan dapat terwujud jika individu dalam masyarakat bangsa memiliki kebebasan dan potensi untuk berkarya serta turut membangun, yang salah satu tujuannya adalah meningkatkan taraf hidup perekonomian. Akan tetapi kebebasan itu tentu tidak dapat semena-mena tanpa ada aturan yang mengendalikan demi ketertiban umum dan perlindungan atas masyarakat yang lebih lemah. Pengendali tersebut adalah instrument hukum yang harus ditegakkan oleh negara.

Dalam perspektif hukum, penyelenggaraan perizinan berbasis pada teori negara hukum modern yang merupakan perpaduan antara konsep negara hukum (*rechstaat*) dan konsep negara kesejahteraan (*welfare state*).²⁸ Konsep negara hukum mensyaratkan bahwa setiap kegiatan, termasuk tindakan kenegaraan, wajib tunduk kepada aturan-aturan hukum yang menjamin dan melindungi hak-hak warganya di segala bidang, baik sipil, politik, sosial bahkan bidang perekonomian. Oleh karena itu, setiap kegiatan kenegaraan adalah sebagai wujud pelayanan negara

²⁸ Adrian Sutedi, 2010, *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*, Jakarta, Sinar Grafika, Hlm. 1.

terhadap masyarakat (*public service*) dalam rangka pemenuhan dan perlindungan hak-hak masyarakat tadi.

Sedangkan konsep negara kesejahteraan menempatkan negara bukan hanya sebagai anjing penjaga (*watchdog*) atau negara penjaga malam, melainkan negara dimungkinkan untuk ikut serta dalam kehidupan masyarakat pada batas-batas tertentu demi pencapaian tujuan kesejahteraan umum dan keadilan sosial bagi seluruh lapisan masyarakat. Tanpa campur tangan negara, maka akan terjadi apa yang disebut sebagai keadaan liberal dimana pihak yang lebih kuat akan memangsa pihak yang lebih lemah. Pihak yang berkuasa akan menindas mereka yang tidak berkuasa. Pihak bermodal akan menepikan dan memarginalisasi pihak tidak bermodal yang salah satunya ditandai dengan penyerahan kegiatan perekonomian begitu saja pada mekanisme pasar. Hal ini tentu akan menjauhkan bangsa Indonesia dari cita-cita luhurnya sebagaimana yang digariskan dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945.

Berdasarkan paham kesejahteraan di atas, maka tugas negara dibagi menjadi tiga kelompok, yakni tugas negara untuk memberikan perlindungan kepada penduduk dalam wilayah tertentu. Kedua, negara mendukung atau langsung menyediakan pelbagai pelayanan kehidupan masyarakat di bidang sosial, ekonomi dan kebudayaan. Ketiga, ketika terjadi konflik, maka negara menjadi penengah yang netral serta tidak memihak dan sekaligus menyediakan suatu sistem yudisial yang menjamin keadilan dasar dalam hubungan hubungan kemasyarakatan²⁹. Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan tugas negara yang dapat dikelompokkan sebagai tugas yang kedua, dimana negara harus menyediakan pelayanan, diantaranya misalnya penyediaan pelayanan kesehatan, pendidikan, pembangunan infrastruktur, fasilitas pos dan telekomunikasi, pelbagai layanan sosial, pemberian bantuan bagi penduduk, lembaga-lembaga kultural, dan berbagai cara untuk mengembangkan kemampuan ekonomi masyarakat dengan tujuan semua anggota masyarakat minimal dapat terbebaskan dari kemiskinan dan ketergantungan

²⁹ Franz Magnis Suseno, dalam Y. Sri Pudyatmoko, *Perizinan Problem dan Upaya Pembenahan*, PT. Grasindo, Jakarta, 2009, Hal. 1.

ekonomis yang berlebihan³⁰. Penyelenggaraan pelayanan publik haruslah memperhatikan dan menghargai keunikan dan keistimewaan daerah.

Undang-undang Dasar 1945 menentukan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah propinsi dan daerah propinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang. Pemerintahan daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintah. Desentralisasi adalah asas penyelenggaraan pemerintahan yang diterima secara universal dengan berbagai bentuk aplikasinya. Hal ini sesuai dengan kenyataan bahwa tidak semua urusan pemerintahan dapat diselenggarakan penuh secara sentralisasi mengingat kondisi geografis, kompleksitas perkembangan masyarakat, kemajemukan struktur sosial dan budaya lokas serta adanya tuntutan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan.³¹

Di dalam tatanan hidup bernegara, berpemerintahan dan bermasyarakat pada prinsipnya yang hendak diwujudkan adalah keteraturan (*law orde*). Keteraturan akan terwujud manakala tatanan hidup masyarakat berjalan sebagaimana mestinya. Bila berbicara tentang keadilan di dalam dunia ketenagakerjaan, maka adil yang dimaksudkan disini adalah adil dalam arti commutative, artinya setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang yang diinginkannya.

Apabila kita mau belajar dari filosofi hidup bangsa kita sendiri yang mengenal pribahasa : “*pohon tidak tumbang dan jembatan tidak runtuh*”, “*kodok tidak mati, ular tidak kenyang*”. Bila pribahasa tersebut dihubungkan dengan realita adanya perusahaan yang beroperasi di Pulang Pisau, maka maksud pribahasa “*pohon tidak tumbang dan jembatan tidak runtuh*” adalah adanya keseimbangan di dalam masyarakat : pohon tetap tegak berdiri dan jembatan tetap

³⁰ Ibid.

³¹Eko Prasajo, Publ, *Desentralisasi, Dampak Perubahan yang Diperlukan, Modul, Kepemimpinan Pembangunan Terpadu*, 2012.

berdiri seperti semula. Jadi tetap seperti tidak terjadi apa-apa baik terhadap pohon maupun jembatan. Dengan perkataan lain jika warga masyarakat di Pulang Pisau dapat lebih diberdayakan dan dapat berpartisipasi aktif pada perusahaan yang ada di Pulang Pisau, pihak perusahaan tidak akan menjadi terlalu terbebani, dan perusahaan justru beroleh keuntungan. Adapun maksud pribahasa *“kodok tidak mati, ular tidak kenyang”* adalah baik perusahaan maupun masyarakat (tenaga kerja setempat) tidak ada yang dikorbankan. Dengan istilah lain perusahaan dapat maju dan berkembang, namun masyarakat lokal tidak dikorbankan, dan justru malah dapat hidup dengan tenang *“bertetangga”* dengan perusahaan yang ada di Pulang Pisau. Artinya kemitraan yang saling menguntungkan dan kemitraan yang seperti itulah yang sama-sama didambakan oleh semua pihak.

Maksud yang dikehendaki oleh adanya pengaturan di dalam Perda Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Pulang Pisau adalah hanya sebatas pada adanya kepedulian dan pemberdayaan tenaga kerja lokal yang berimbas pada terciptanya kedamaian hidup bersama di dalam masyarakat. Sejatinya ketentraman dan kedamaian merupakan asset yang tidak ternilai harganya, asset tersebut bukan hanya milik Pemerintah Daerah, masyarakat dan perusahaan di Pulang Pisau saja, tidak juga milik Pemerintah Provinsi dan masyarakat di Kalimantan Tengah saja, tetapi milik bangsa Indonesia.

Permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya permasalahan Daerah namun merupakan permasalahan Nasional. Sehingga harus diselesaikan secara sinergis, terpadu dan berkesinambungan. Permasalahan-permasalahan yang dimaksud antara lain tingginya tenaga kerja yang menganggur dan masih rendahnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja dan belum memadainya perlindungan terhadap tenaga kerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan dimaksud, Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau hauslah berupaya untuk menetapkan beberapa langkah untuk mengurangi jumlah pengangguran di daerah antara lain melalui perencanaan

pemberdayaan ketenagakerjaan, pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja dengan memanfaatkan Balai Latihan Kerja (BLK), pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja mandiri, penempatan tenaga kerja lokal dengan sistem AKL dan AKAD, pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.

Dalam rangka pelaksanaan berbagai program pembangunan bidang ketenagakerjaan tersebut, dalam hal penyelenggaraan penempatan tenaga kerja, perlu ditetapkan pedoman bagi semua pihak yang berkepentingan dalam penyelenggaraan penempatan tenaga kerja. Pedoman tersebut dimaksudkan untuk memberikan jaminan, perlindungan serta upaya-upaya pencegahan bagi tenaga kerja dari daerah, terhadap permasalahan-permasalahan yang timbul berkaitan dengan kegiatan penempatan tenaga kerja. Hal tersebut merupakan kewajiban Daerah sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah.

B. Landasan sosiologis

Secara teori apabila Perda ini dijalankan beban Pemerintah Daerah, khususnya beban psikologis atas pengangguran tidak kentara (*dis guest employment*) dapat teratasi. Apabila pengangguran dapat dikurangi maka ekses sosial negatif sebagai dampak dari pengangguran juga akan terjawab. Hasil akhir dari kurangnya pengangguran adalah perbaikan taraf hidup yang ujungnya menuju pada kesejahteraan masyarakat banyak.

Adapun indeks kemiskinan Pulang Pisau dapat dilihat pada tabel berikut yang membandingkan dengan kabupaten/kota lain di Kalimantan Tengah:

Kabupaten/Kota	2009	2010	2011	2012	2013
Kotawaringin Barat	17,78	16,5	4,9	14,4	14,3
Kotawaringin Timur	30,83	31,4	28,4	27,5	28
Kapuas	25,05	23,4	21,1	20,7	21,2
Barito Selatan	12,01	10,6	9,6	9,3	8,1
Pulang Pisau	8,68	8,7	7,9	7,6	7,5

Sukamara	2,64	3	2,7	2,7	2,4
Lamandau	3,79	3,7	3,3	3,2	3,4
Seruyan	11,5	14	12,7	12,3	14,2
Katingan	11,07	10,7	9,7	9,3	10,2
Pulang Pisau	8,67	7,4	6,7	6,4	6,7
Gunung Mas	7,92	7,8	7	6,8	7,3
Barito Timur	9,36	10,2	9,2	8,9	9,5
Murung Raya	7,19	6,9	6,2	6	6,8
Palangka Raya	10,44	11,7	10,6	10,1	9,7
Kalimantan Tengah	166,92	146,91	150	145,1	149,4

Dengan dapat teratasinya masalah ketenagakerjaan, berakibat *multiplier* efek pada aspek-aspek sosial lainnya, diantaranya ekonomi, kesehatan, pendidikan, kesejahteraan, keamanan, keagamaan dan ketenangan hidup dalam masyarakat. Hal itu semua dimungkinkan karena semua warga yang hidup di Pulang Pisau sudah ada kepastian kegiatan apa yang akan dilakukan pada esok hari, adanya kepastian akan penghasilan yang ditunggu oleh warga lokal karena adanya pekerjaan tetap. Dampak positif yang lahir karenanya adalah adanya kerukunan hidup antara warga lokal (pekerja lokal) dengan warga pendatang (pekerja luar/pekerja pendatang). Hal ini terjadi karena kondisi sosial yang tercipta cukup kondusif. Kecemburuan dan kesenjangan sosial dapat dihilangkan atau paling tidak dapat dikurangi, sehingga sikap negatif dari semua unsur masyarakat yang ada dan hidup di Pulang Pisau akan dapat dieleminir, sebaliknya sikap positif masyarakatlah yang akan terlihat pada sikap dan tindakannya sehari-hari.

Sekali lagi ditegaskan bahwa Perda Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal yang nantinya akan dibentuk oleh DPRD bersama Pemerintah Daerah Kabupaten Pulang Pisau bukanlah untuk dimaksudkan menghalangi tenaga kerja pendatang dari luar, melainkan bahwa DPRD dan Pemerintah Daerah bermaksud untuk lebih memberdayakan dan memberi kesempatan lebih kepada sumber daya manusia (tenaga kerja) yang ada di Kabupaten Pulang

Pisau guna turut ambil bagian dan berperanserta di dalam menjalankan perusahaan yang bergerak diwilayahnya.

DPRD dan Pemerintah Daerah Kabupaten Pulang Pisau juga bermaksud bahwa dibentuknya Peraturan Daerah tersebut guna mengantisipasi kemungkinan buruk yang tidak diinginkan dan mungkin saja terjadi di Pulang Pisau, kalau tidak saat ini mungkin saja dimasa yang akan datang. Jadi Perda dimaksud juga merupakan solusi sosial akan kemungkinan yang terjadi dimasa yang akan datang.

Melihat pada kenyataan konflik sosial baik yang bersifat horizontal maupun vertikal tidak hanya pada akhir-akhir ini, akan tetapi konflik dimaksud sudah terjadi pada tahun 1970 an dan selalu terulang dalam rentang masa yang tidak bisa diprediksi. Kita semua mengetahui akibat dari konflik dimaksud banyak menimbulkan korban harta, jiwa, rusaknya infra struktur, sarana ekonomi, dan bahkan rusaknya/musnahnya warisan budaya³². Atas dasar pemikiran tersebutlah maka Perda Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal ini dibentuk.

C. Landasan Yuridis

Menurut Hukum Administrasi Negara, pemerintah mempunyai tugas-tugas istimewa yakni tugas “Penyelenggaraan Kepentingan Umum”. Dalam melaksanakan tugas tersebut, maka pemerintah diberikan kewenangan untuk melaksanakannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, dasar bagi pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan umum (public service) adalah adanya kewenangan yang dimiliki untuk penyelenggaraan tersebut.

Sesuai amanat konstitusi, maka pemerintahan daerah di Indonesia diasaskan pada sistem desentralisasi yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menjalankan otonomi seluas-luasnya kecuali urusan-urusan pemerintahan yang

³² Badan Legislasi DPR RI, *TOR dan Draft RUU Tentang Pengakuan dan Perlindungan Hak Masyarakat Hukum Adat*, dipresentasikan di Unibersitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, 31 Januari 2013.

ditentukan oleh undang-undang sebagai urusan pemerintah pusat. Seiring dengan reformasi yang terjadi pada tahun 1998, pola penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia mengalami perubahan setelah sebelumnya menganut sistem sentralisasi menjadi sistem desentralisasi. Berbagai kewenangan yang dinilai lebih tepat untuk dikelola oleh pemerintah daerah, diserahkan. Dengan kewenangan tersebut, maka Pemerintah Daerah memiliki keleluasaan untuk menentukan prioritas pembangunan serta kebijakan-kebijakan yang akan diterapkan sesuai dengan kondisi sosial, ekonomi, dan geografis serta potensi yang dimiliki.

1. Pemerintah daerah kabupaten/kota dalam menjalankan kewenangannya terkait ketenagakerjaan bersandar pada Merumuskan perlu atau tidaknya memberikan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
2. Merumuskan dasar hukum pembentukan peraturan tentang Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
3. Merumuskan dasar pertimbangan pembentukan Peraturan Daerah tentang Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
4. Merumuskan sasaran utama Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, dimana bidang tenaga kerja merupakan urusan pemerintahan konkuren wajib non pelayanan dasar. Adapun kriteria kewenangan daerah kabupaten/kota adalah bidang tersebut lokasi kewenangannya berada dalam daerah kabupaten/kota, penggunaannya merupakan pengguna terbatas dalam daerah kabupaten/kota/manfaat atau pun dampak negatifnya hanya berimbas dalam wilayah kabupaten/kota, dan penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh daerah kabupaten/kota.

Dengan demikian, pembentukan peraturan daerah terkait bidang ketenagakerjaan adalah merupakan keharusan demi meningkatkan pembangunan daerah dan melindungi tenaga kerja warga kabupaten Pulang Pisau. Hal ini pun sejalan dengan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan

Peraturan Perundang-undangan maka materi muatan dalam peraturan daerah adalah materi dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah dan/atau penjabaran lebih lanjut peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

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

A. Sasaran yang akan Diwujudkan

Pembangunan pada sektor ketenagakerjaan merupakan bentuk nyata aplikasi pengamalan amanat UUD 1945 khususnya pada pembangunan sumber daya manusia. Pembangunan sumber daya manusia pada dasarnya diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur baik secara material maupun spiritual.

Wujud upaya pemerintah membangun kualitas sumber daya manusia di sektor tenaga kerja adalah dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan terkait di bidang ketenagakerjaan lainnya. Implementasi peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan di tingkat pusat belum dapat menyelesaikan persoalan di tingkat daerah khususnya di Kabupaten Pulang Pisau. Sehingga perlu suatu langkah kebijakan di tingkat pemerintah daerah yang dapat memberikan solusi hukum atas permasalahan yang terjadi di daerah maupun mengisi kekosongan hukum terhadap aturan yang mengakomodasi kondisi kedaerahan (muatan lokal) dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Kebijakan tersebut akan lebih tepat dalam bentuk regulasi berupa Peraturan Daerah.

B. Arah dan Jangkauan

Hal penting guna mendorong percepatan pembangunan daerah berdasarkan potensi lokal yang dimilikinya. Kabupaten Pulang Pisau merupakan daerah yang memiliki banyak kawasan Pertambangan dan Perkebunan, serta bidang lainnya yang membutuhkan tenaga kerja. Pengaturan di bidang ini diperlukan dalam rangka memberikan perlindungan kepada tenaga kerja lokal, dengan tidak

mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha di daerah. Untuk mewujudkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya perlu melakukan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dan pemberian jaminan perlindungan atas hak- hak tenaga kerja dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha.

C. Materi yang akan Diatur

Materi yang akan diatur dalam Peraturan Daerah ini mencakup:

1. ketentuan umum memuat rumusan akademik mengenai pengertian istilah, dan frasa;

adapun ketentuan umum yang akan dimuat antara lain adalah :

- a. Daerah adalah Kabupaten Pulang Pisau.
- b. Pemerintah daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
- c. Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi, yang selanjutnya disebut Dinas, adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi, dan urusan di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- d. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pulang Pisau.
- e. Perusahaan, adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara.
- f. Pengusaha adalah:
 - 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan;
 - 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya; dan
 - 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Kabupaten Pulang Pisau

mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

- g. Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja.
- h. Tenaga kerja lokal, yang selanjutnya disebut TKL, adalah setiap penduduk Kabupaten Pulang Pisau dalam usia produktif baik merupakan pencari kerja ataupun yang sudah bekerja;
- i. Balai Latihan Kerja, yang selanjutnya disebut BLK, adalah fasilitas milik Pemerintah Daerah untuk melaksanakan pemberdayaan TKL dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan kerja.
- j. Antar kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya baik untuk sementara waktu maupun tetap dan baik dalam hubungan kerja maupun usaha mandiri serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya;
- k. Pengantar kerja adalah petugas fungsional yang melaksanakan kegiatan antar kerja;
- l. Antar Kerja Lokal (AKL) adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja yang masing-masing berdomisili dalam daerah kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pulang Pisau;
- m. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja yang masing-masing berdomisili di daerah kerja antar Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pulang Pisau;
- n. Pencari kerja adalah tenaga kerja baik yang menganggur maupun yang masih bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang harus mendaftarkan diri pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pulang Pisau;

- o. Pemberi Kerja adalah setiap pihak atas nama perusahaan dan atau pribadi yang membutuhkan Tenaga Kerja.
- p. Asosiasi Pengusaha Indonesia, yang selanjutnya disebut APINDO, adalah serikat berkumpul para pengusaha di Indonesia yang dalam Peraturan Daerah ini dimaksud sebagai Apindo Kabupaten Pulang Pisau.
- q. Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta, yang selanjutnya disebut LPTKS, adalah lembaga berbadan hukum yang bergerak di bidang penyaluran dan/ atau penempatan tenaga kerja.
- r. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, yang selanjutnya disebut LPKS, adalah lembaga berbadan hukum yang yang bergerak di bidang penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja.
- s. Pendidikan Dasar Wajib adalah kebijakan Pemerintah dalam bentuk program wajib belajar pendidikan dasar (wajar dikdas) selama 9 (sembilan) tahun bagi setiap warga negara Indonesia untuk sekurang-kurangnya menempuh pendidikan sampai dengan tamat Sekolah Menengah Pertama (SMP)/ sederajat.
- t. Produktivitas Tenaga Kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

2. Materi yang akan diatur;

Adapun materi yang akan diatur meliputi :

- a. Ruang lingkup;
- b. Asas dan tujuan
- c. Tanggung jawab pemerintah daerah;
- d. Kriterion tenaga kerja lokal;
- e. Pemberdayaan TKL;
- f. Kewajiban dinas ;
- g. Pendidikan dan pelatihan;
- h. Penempatan TKL;
- i. Kemitraan;

- j. Penempatan tenaga kerja di luar TKL, yakni antar kerja antar daerah dan antar kerja antar negara;
- k. Keharusan pemberdayaan TKL yang tidak memenuhi kriteria dengan menempatkan sebagai tenaga non-trampil.
 - 1. Administrasi TKL;
 - m. Sarana dan prasarana;
 - 3. ketentuan sanksi; dan
 - 4. ketentuan peralihan

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 maka penyusunan peraturan daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal adalah sebuah keharusan mengingat undang-undang tersebut menetapkan bahwa pemerintah kabupaten/kota memiliki kewenangan dalam hal urusan pemerintahan konkuren wajib non pelayanan dasar di bidang ketenagakerjaan.
2. Mengingat adanya tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten Pulang Pisau untuk melindungi sumber daya masyarakat dan meningkatkan pembangunan daerah, maka tenaga kerja lokal perlu mendapatkan perhatian khusus. Meskipun pada dasarnya perusahaan memiliki hak untuk merekrut tenaga kerja WNI dari manapun sepanjang memenuhi kriteria dan kompetensi yang dibutuhkan, akan tetapi pemerintah daerah perlu menetapkan sebuah peraturan agar perusahaan yang beroperasi di Pulang Pisau mengutamakan TKL yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang sebanding. Dibentuknya Peraturan Daerah Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Pulang Pisau bertujuan untuk lebih memberdayakan potensi tenaga kerja yang berasal dari daerah.
3. Dalam menyusun Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, yang menjadi dasar pertimbangan adalah upaya membangun dan menyejahterakan masyarakat Kabupaten Pulang Pisau dengan memberdayakan Tenaga Kerja Lokal. Pemberdayaan tenaga kerja lokal dimaksud jangan diartikan Pemerintah Daerah dan DPRD menutup diri dengan rapat tenaga kerja luar, hanya saja Pemerintah Daerah dan DPRD ingin masyarakat, khususnya tenaga kerja yang berasal dari Pulang Pisau juga turut berperan aktif

ambil bagian di dalam menggerakkan perusahaan yang ada di daerahnya.

4. Sasaran utama dari penyusunan peraturan daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal ini adalah untuk membangun dan melindungi tenaga kerja lokal agar tidak terpinggirkan yang pada akhirnya akan mengakibatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Pulang Pisau tidak tercapai. Pada prinsipnya Rekrutmen atas tenaga kerja yang berasal dari Pulang Pisau harus menguntungkan semua pihak, yaitu perusahaan, Pemerintah Daerah dan masyarakat. Tujuan akhir dari adanya perberdayaan tenaga kerja lokal adalah terjadinya sinergi yang baik antara perusahaan, Pemerintah Daerah dan masyarakat di dalam memajukan dan membangun Pulang Pisau.

B. Saran

1. Pada tataran aturan yang lebih umum (pusat), implementasi peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan belum dapat menyelesaikan persoalan di tingkat daerah, sehingga perlu suatu langkah kebijakan di tingkat pemerintah daerah yang dapat memberikan solusi hukum atas permasalahan bidang ketenagakerjaan yang terjadi di daerah. Kebijakan tersebut akan lebih tepat dalam bentuk regulasi berupa Peraturan Daerah.
2. Hendaknya dalam penyusunan raperda tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal mempertimbangkan adanya tenaga kerja lokal yang kompetensinya tidak memadai atau non-trampil dan diberikan pemerintah daerah diwajibkan untuk memberikan pelatihan ketrampilan yang memadai sehingga yang bersangkutan dapat meningkatkan sumber daya dan kemampuannya.
3. Penyusunan raperda Perlindungan tenaga Kerja Lokal haruslah mempertimbangkan pendapat dan masukan dari serikat buruh demi mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang kondisi tenaga kerja lokal di Kabupaten Pulang Pisau.

DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur

- Gunawan, Sumodiningrat. 1999. *Pemberdayaan Rakyat* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama..
- Afrida. BR.. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Ahmad, Yulianto. "Peran Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA) dalam Kegiatan Investasi". *Jurnal Hukum Bisnis*. Vol 22. No. 5. Tahun 2003.
- Anoraga ,Pandji. *Perusahaan Multinasional PMA*. Jakarta: Pustaka Jaya. 1995.
- Avrom, David Ben. 1991. *Regional and Economic Analysis for Practitioners*. Prage Publisher: New York.
- Badan Legislasi DPR RI. *TOR dan Draft RUU Tentang Pengakuan dan Perlindungan Hak Masyarakat Hukum Adat*. dipresentasikan di Universitas Lambung Mangkurat. Banjarmasin. 31 Januari 2013.
- Bako ,Ronny Sautma Hotma. *Pengantar Pembentukan Undang-Undang Republik Indonesia*. Bandung : Penerbit PT.Citra Aditya Bakti. 1999.
- Berita Resmi Statistik BPS Provinsi Kalimantan Tengah No.08/05/62/Th.IX. 5 Mei 2015
- Dumairy , M.A.. . 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga. hlm. 76.
- Mallor, Jane P. (et.al). *Business Law and the Regulatory Environment*. Concepts and Cases Boston: Mc. Graw Hill 1998.
- Modeong, Supardan dan Zudan Arif Fakhrullah . 2005. *Legal Drafting Berporos Hukum Humanis Partisipatoris*. Jakarta. PT. Perca.
- Koetin. E.A. 1993. *Analisis Pasar Modal*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. hlm 125.

Ohmae ,Kenichi. *Dunia Tanpa Batas. (The borderless World)*. Alih Bahasa oleh F.X. Budiyanto. Jakarta: Binarupa Aksara. 1991.

Prasojo, Eko. Publ. *Desentralisasi. Dampak Perubahan yang Diperlukan. Modul*. Kepemimpinan Pembangunan Terpadu. 2012.

Suhardi, Gunarto. *Beberapa Elemen Penting dalam Hukum Perdagangan Internasional*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya 2004.

Suseno, Franz Magnis. dalam Y. Sri Pudyatmoko. *Perizinan Problem dan Upaya Pembenahan*. PT. Grasindo. Jakarta. 2009.

Sutedi, Adrian. 2010. *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*. Jakarta. Sinar Grafika.

The Investmen Promotion Act of 1997

The Vogelaar. "Multinational Corporations And Interntional Law" dalam The Netherlands International Law Review (NILR). Vol XXVII 1980. Sjahran Basah. 1986. *Tiga Tulisan Tentang Hukum*. Bandung. Armico.

B. Peraturan Perundang-undangan

Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3143);

- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 Mengenai Batas Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya, dan Kabupaten Barito Timur di Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 18 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4180);
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015, Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

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

Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);

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

Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.261/MEN/XI/2004 Tentang Perusahaan Yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.03/MEN/II/2009 Tentang Pedoman Penyajian Informasi Ketenagakerjaan;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.11/MEN/V/2009 Tentang Tata Cara Pemantauan Dan Evaluasi Pengelolaan Data Dan Informasi Ketenagakerjaan;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.19/MEN/IX /2009 Tentang Sistem Informasi Tenaga Kerja;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.15/MEN/X /2010 Tentang Sistem Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan:

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI /2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.17/MEN/XI /2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pedanaan Sistem Pelatihan Kerja;

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 74 Tahun 2012 Tentang Pedoman Kerjasama Pemerintah Daerah Dengan Badan Swasta Asing;

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);

Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pulang Pisau (Lembaran Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2016 Nomor 04).



BUPATI PULANG PISAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
PERATURAN DAERAH KABUPATEN PULANG PISAU
NOMORTAHUN
TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL
DI KABUPATEN PULANG PISAU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI PULANG PISAU

- Menimbang :
- a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai bagian dari pembangunan Daerah;
 - b. bahwa pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di wilayah Kabupaten Pulang Pisau belum diselenggarakan secara optimal oleh berbagai perusahaan dan/atau unit-unit usaha yang beroperasi di lingkungan wilayah Kabupaten Pulang Pisau;
 - c. bahwa akibat kurang dimanfaatkannya Tenaga Kerja Lokal oleh Perusahaan dan atau unit-unit usaha yang ada dapat menimbulkan dampak negatif berupa kesenjangan ekonomi, kecemburuan sosial dan ditutupnya kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Lokal;
 - d. bahwa perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun

untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, b, c dan huruf d perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
4. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3143);
5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
6. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 Mengenai Batas Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
 9. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas, Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya, dan Kabupaten Barito Timur di Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Tahun 2002 Nomor 18 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4180);
 10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 11. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
 12. 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);
 13. 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 terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan

Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015, Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
18. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang

- Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
19. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.261/MEN/XI/2004 Tentang Perusahaan Yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja;
 20. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja;
 21. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.03/MEN/II/2009 Tentang Pedoman Penyajian Informasi Ketenagakerjaan;
 22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.11/MEN/V/2009 Tentang Tata Cara Pemantauan Dan Evaluasi Pengelolaan Data Dan Informasi Ketenagakerjaan;
 23. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.19/MEN/IX /2009 Tentang Sistem Informasi Tenaga Kerja;
 24. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.15/MEN/X /2010 Tentang Sistem Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan:
 25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI /2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro;
 26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.17/MEN/XI /2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro;
 27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pedanaan Sistem Pelatihan Kerja;
 28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 74 Tahun 2012 Tentang Pedoman Kerjasama Pemerintah Daerah Dengan Badan Swasta Asing;
 29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);

30. Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pulang Pisau (Lembaran Daerah Kabupaten Pulang Pisau Tahun 2016 Nomor 04).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN PULANG PISAU

dan

BUPATI PULANG PISAU

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pulang Pisau.
2. Pemerintah daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi, yang selanjutnya disebut Dinas, adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi, dan urusan di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan.
4. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pulang Pisau.
5. Perusahaan, adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara.
6. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya; dan
 - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Kabupaten Pulang Pisau mewakili perusahaan sebagaimana

dimaksud dalam huruf a dan huruf b di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

7. Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja.
8. Tenaga Kerja Lokal, yang selanjutnya disebut TKL, adalah setiap penduduk Kabupaten Pulang Pisau dalam usia produktif baik merupakan pencari kerja ataupun yang sudah bekerja;
9. Balai Latihan Kerja, yang selanjutnya disebut BLK, adalah fasilitas milik Pemerintah Daerah untuk melaksanakan pemberdayaan TKL dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan kerja.
10. Antar kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya baik untuk sementara waktu maupun tetap dan baik dalam hubungan kerja maupun usaha mandiri serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya;
11. Pengantar kerja adalah petugas fungsional yang melaksanakan kegiatan antar kerja;
12. Antar Kerja Lokal (AKL) adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja yang masing-masing berdomisili dalam daerah kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pulang Pisau;
13. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja yang masing-masing berdomisili di daerah kerja antar Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pulang Pisau;
14. Pencari kerja adalah tenaga kerja baik yang menganggur maupun yang masih bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang harus mendaftarkan diri pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pulang Pisau;
15. Pemberi Kerja adalah setiap pihak atas nama perusahaan dan atau pribadi yang membutuhkan Tenaga Kerja.
16. Asosiasi Pengusaha Indonesia, yang selanjutnya disebut APINDO, adalah serikat berkumpul para pengusaha di Indonesia yang dalam Peraturan Daerah ini dimaksud sebagai Apindo Kabupaten Pulang Pisau.
17. Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik diperusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna

- memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
18. Lembaga Penyalur Tenaga Kerja Swasta, yang selanjutnya disebut LPTKS, adalah lembaga berbadan hukum yang bergerak di bidang penyaluran dan/ atau penempatan tenaga kerja.
 19. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, yang selanjutnya disebut LPKS, adalah lembaga berbadan hukum yang yang bergerak di bidang penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja.
 20. Pendidikan Dasar Wajib adalah kebijakan Pemerintah dalam bentuk program wajib belajar pendidikan dasar (wajar dikdas) selama 9 (sembilan) tahun bagi setiap warga negara Indonesia untuk sekurang-kurangnya menempuh pendidikan sampai dengan tamat Sekolah Menengah Pertama (SMP)/ sederajat.
 21. Produktivitas Tenaga Kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 2

Lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini adalah Perlindungan terhadap TKL yang meliputi meningkatkan keterampilan, mendapatkan, mengisi dan/atau memenuhi kebutuhan pekerjaan yang terdapat di daerah.

BAB III

ASAS DAN TUJUAN

Pasal 3

- (1) Perlindungan TKL diselenggarakan dengan berdasarkan pada asas :
 - a. keterbukaan;
 - b. keadilan;
 - c. manfaat;
 - d. kemitraan; dan
 - e. pendayagunaan
- (2) Setiap TKL memiliki kesempatan yang sama dalam penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja.

Pasal 4

Perlindungan TKL diselenggarakan dengan tujuan:

- a. mewujudkan sumber daya manusia TKL yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;
- b. memenuhi kebutuhan sektor usaha-usaha terhadap penyediaan TKL;
- c. memfasilitasi dan mendorong prioritas penempatan TKL untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuannya; dan
- d. menata sistem ketenagakerjaan lokal; serta
- e. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat daerah.

BAB IV

TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam menyelenggarakan Perlindungan TKL.
- (2) Tanggung jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

BAB V

TENAGA KERJA LOKAL

Bagian Kesatu Kriteria TKL

Pasal 6

- (1) TKL terdiri atas:
 - a. TKL Pencari Kerja; dan
 - b. TKL yang sedang dan/atau berpengalaman bekerja.
- (2) TKL adalah mereka yang memenuhi persyaratan:
 - a. usia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun;
 - b. penduduk Kabupaten Pulang Pisau yang dibuktikan dengan kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK); dan
 - c. telah menyelesaikan jenjang pendidikan dasar wajib sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) TKL usia di bawah 18 (delapan belas tahun) dan sekurang-kurangnya genap 15 (lima belas) tahun dan telah menikah dapat memperoleh Pelatihan TKL.

Bagian Kedua

Pengecualian

Pasal 7

TKL usia di bawah 18 (delapan belas tahun) dan sekurang-kurangnya genap 15 (lima belas) tahun dan telah menikah dapat memperoleh Pelatihan TKL.

BAB VI

PERLINDUNGAN

Bagian Kesatu Pemberdayaan TKL

Paragraf 1

Kewajiban Dinas

Pasal 8

- (1) Dinas melakukan analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- (2) Analisis, proyeksi ketenagakerjaan dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan pada:
 - a. jumlah penduduk, angkatan kerja dan tingkat pengangguran;
 - b. usia tenaga kerja;
 - c. potensi tenaga kerja;
 - d. kesempatan kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;
 - h. jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - i. permasalahan dalam hubungan ketenagakerjaan

Pasal 9

Pemberdayaan terhadap TKL dilakukan Pemerintah Daerah bersama dengan Dinas.

Pasal 10

- (1) Pemberdayaan TKL yang dilakukan Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 meliputi:
 - a. penyediaan informasi lowongan pekerjaan;

- b. pengukuran produktivitas tenaga kerja
 - c. pendidikan dan Pelatihan melalui BLK;
 - d. pemagangan/Praktik Kerja Lapangan;
 - e. kemudahan dan ketertiban pelayanan administrasi; dan
 - f. konseling.
- (2) Penyediaan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan secara elektronik dan/atau non elektronik.
- (3) Standardisasi produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi :
- a. pengukuran produktivitas individu;
 - b. pengukuran produktivitas mikro; dan
 - c. pengukuran produktivitas makro'
- (4) Pendidikan dan Pelatihan melalui BLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan secara periodik dengan lebih mengutamakan TKL Pencari Kerja yang merupakan anggota dari keluarga kurang mampu yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Tidak Mampu dari kelurahan domisili pencari kerja.
- (5) Pemagangan/Praktek Kerja Lapangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilaksanakan dalam bentuk menempatkan TKL hasil pendidikan dan pelatihan BLK untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada perusahaan-perusahaan dengan waktu sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan berdasarkan pada prinsip kemitraan.
- (6) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilakukan dengan menyediakan ruang khusus yang ditangani oleh Pegawai Negeri Sipil Dinas yang memiliki kompetensi psikologi dan pemahaman terhadap setiap aspek ketenagakerjaan.

Paragraf 2

Pendidikan dan Pelatihan

Pasal 11

- (1) Materi pendidikan dan pelatihan BLK terdiri atas pendidikan pengetahuan ketenagakerjaan, teori dan pelatihan praktik kerja.
- (2) Materi pendidikan dan pengetahuan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya meliputi:
- a. hak dan kewajiban tenaga kerja;

- b. sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya; dan
 - d. teknis pekerjaan.
- (3) Materi teori dan pelatihan praktek kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan bidang-bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan.

Pasal 12

- (1) Setiap TKL pencari kerja dan TKL yang sudah berpengalaman kerja memiliki hak yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan BLK dengan mempertimbangkan proporsi dan regenerasi TKL.
- (2) Proporsi dan regenerasi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan BLK dalam bentuk diprioritaskannya peserta TKL yang merupakan:
- a. pencari kerja baru;
 - b. lulusan baru Sekolah Menengah Atas/ sederajat, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau sederajat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
 - c. anak-anak putus sekolah yang telah memiliki usia kerja cukup dari latar belakang keluarga tidak mampu; dan
 - d. Penyandang disabilitas fisik.
- (3) Setiap peserta yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja BLK diberikan Kartu Tanda Pencari Kerja, sertifikat, serta masuk ke dalam database TKL pencari kerja yang didistribusikan Dinas kepada perusahaan-perusahaan.
- (4) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mencantumkan bidang pekerjaan yang dilatihkan agar dapat berfungsi setara dengan bukti pengalaman kerja.

Pasal 13

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja TKL dapat dilakukan oleh LPTKS berbadan hukum yang memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (2) Setiap pelatihan kerja yang akan dilakukan oleh LPTKS wajib dilaporkan kepada Dinas untuk mendapat pengawasan.
- (3) PTKS dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja.

Bagian Kedua
Penempatan TKL
Pasal 14

- (1) Dinas menerapkan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun database TKL bagi kepentingan penempatan TKL.
- (2) Database sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didistribusikan sebagai daftar TKL sesuai dengan bidangnya masing-masing kepada perusahaan-perusahaan dalam rangka memfasilitasi penempatan TKL.
- (3) Daftar TKL sesuai dengan bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimaksudkan untuk terdapatnya kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kemampuan/keahlian yang dimiliki TKL. (4) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dijadikan dasar oleh perusahaan untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkannya.

Pasal 15

TKL yang dapat difasilitasi penempatan kerjanya adalah TKL yang terdaftar pada Dinas.

Pasal 16

- (1) Kegiatan penempatan TKL dapat dilakukan oleh LPTKS, BLK, penyelenggara pameran kesempatan kerja, dan badan hukum lainnya.
- (2) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penyelenggara wajib mendapatkan rekomendasi dari Dinas dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
 - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
 - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
 - d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

Pasal 17

- (1) LPTKS, BLK dan perusahaan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Dinas.

(2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga

Kemitraan

Pasal 18

Pemerintah daerah menjalin kemitraan dengan Apindo dalam penyelenggaraan Perlindungan dan penempatan TKL

Bagian Keempat

Kewajiban Perusahaan

Pasal 19

(1) Dalam rangka mendukung upaya pemberdayaan TKL, perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang wajib:

- a. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis maupun elektronik kepada Dinas selambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media elektronik maupun non-elektronik;
- b. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan TKL terhadap masyarakat di sekitar domisili perusahaan;
- c. memberikan kesempatan dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan karir bagi TKL yang sudah bekerja di perusahaan;
- d. Mengangkat TKL yang sudah memenuhi persyaratan masa kerja sebagai tenaga kerja tetap diperusahaan.

(2) Peran serta perusahaan dalam penempatan TKL dilakukan dalam bentuk lebih mengutamakan TKL untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan dengan prioritas penyerapan secara urut meliputi:

- a. TKL dengan sertifikasi BLK;
- b. TKL warga sekitar hasil pendidikan dan pelatihan perusahaan;
- c. TKL dengan sertifikasi LPKS;
- d. KL umum ; dan
- e. TKL/Daerah yang berpengalaman

(3) Dalam penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), perusahaan wajib menyerap TKL minimal 20% dari jumlah tenaga kerja sesuai dengan keterampilannya dan TKL penyandang disabilitas fisik minimal 1% untuk bekerja pada bidang-bidang pekerjaan yang

disabilitas fisiknya tidak secara jelas tegas menghalangi hasil maupun pelaksanaan pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya.

- (4) Pemberdayaan TKL oleh perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b serta penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dengan mengutamakan mereka yang berasal dari masyarakat di sekitar perusahaan.

Pasal 20

- (1) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 19 ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
- a. nama perusahaan dan atau nama perseorangan berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, sebagai pihak pemberi kerja;
 - b. jumlah dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
 - c. syarat-syarat pengisian jabatan; dan
 - d. upah/gaji yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja paling sedikit sesuai UMK.
- (2) Setelah menerima informasi lowongan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 19 ayat (1), Dinas menerbitkan Surat Bukti Laporan Informasi Lowongan Pekerjaan;
- (3) Dalam hal terdapat lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh TKL akibat tidak terpenuhinya persyaratan yang ditentukan sesuai kebutuhan, perusahaan dapat mengisinya dengan tenaga kerja dari wilayah lain baik dalam provinsi, antar provinsi maupun antar negara.

Pasal 21

- (1) Penempatan tenaga kerja dari wilayah lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 terdiri dari :
- a. antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan
 - b. antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Pasal 22

- (1) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja AKAD sebagaimana dimaksudkan pada Pasal 21 ayat (1), wajib memiliki surat Persetujuan Pengerahan AKAD yang dikeluarkan Dinas.
- (2) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pengusaha mengajukan permohonan kepada Bupati melalui Dinas dengan melampirkan:

- a. rencana kebutuhan tenaga kerja AKAD;
 - b. bukti adanya kontrak kerja dari pemberi kerja;
 - c. rancangan perjanjian kerja; dan
 - d. fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait.
- (3) Sebelum menerbitkan Surat Persetujuan Pengerahan AKAD, Kepala Dinas melakukan pemeriksaan terhadap:
- a. kemampuan pemberi kerja memberikan fasilitas bagi tenaga kerja AKAD;
 - b. kelayakan rencana kebutuhan tenaga kerja ; dan
 - c. isi rancangan perjanjian kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
- (4) Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berlaku untuk 1 (satu) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali 1 (satu) tahun berikutnya.
- (5) Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak dapat dialihkan kepada pihak lain.

Pasal 23

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing melalui mekanisme AKAN sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 21 huruf b wajib :
- a. menunjuk Tenaga Kerja Lokal sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKL sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA;
 - c. melaporkan keberadaan TKA di perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan Izin Kerja/Izin perpanjangan;
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris;
- (3) Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 24

Untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial pada masyarakat yang berdomisili di sekitar lokasi perusahaan, perusahaan dapat menerima TKL yang tidak memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (2) untuk dipekerjakan sebagai pekerja pada jenis pekerjaan tidak memerlukan keterampilan/keahlian khusus yang meliputi :

- a. tukang kebun;
- b. petugas kebersihan;
- c. penjaga malam;
- d. pembantu rumah tangga pada rumah dinas pegawai; dan
- e. jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus lainnya.

Bagian Kelima
Administrasi TKL

Pasal 25

Dinas melakukan penataan dan pengelolaan administrasi TKL yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah dalam rangka mengoptimalisasi Perlindungan TKL.

Pasal 26

- (1) Setiap TKL wajib mendaftarkan diri kepada Dinas untuk diberikan tanda bukti Kartu Pendaftaran.
- (2) Kartu Tanda Pendaftaran pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku untuk 2 (dua) tahun.
- (3) Pencari kerja Pemegang Kartu Tanda Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melakukan pendaftaran ulang 1 (satu) kali setiap 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal pendaftaran, apabila yang bersangkutan belum dapat pekerjaan.
- (4) Kewajiban mendaftarkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi peserta pendidikan dan pelatihan BLK, terkecuali dalam hal Kartu Tanda Pendaftaran Kerja yang dipegangnya telah habis masa berlakunya.
- (5) Tata cara pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati

Pasal 27

Setiap TKL, termasuk TKL peserta pendidikan dan pelatihan BLK sebagaimana dimaksud pada Pasal 12 ayat (2) wajib melaporkan diri kepada Dinas apabila telah mendapatkan pekerjaan.

Pasal 28

- (1) Selain kewajiban untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 19 ayat (1) huruf a, perusahaan wajib melaporkan data yang meliputi:
 - a. kadaluwarsa lowongan pekerjaan dan penyerapan/penempatan tenaga kerja dalam lowongan pekerjaan dimaksud; dan
 - b. data tenaga kerja yang digunakan termasuk di dalamnya TKL dan penyandang disabilitas fisik.
- (2) Pelaporan data kadaluwarsa lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bersifat segera pada saat pengisian lowongan kerja dimaksud telah selesai dilakukan perusahaan.
- (3) Pelaporan data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan secara periodik sekurang-kurangnya satu kali setiap 3 (tiga) bulan terhitung dari awal tahun.

BAB VII

SARANA DAN PRASARANA

Pasal 29

Sarana Dinas dalam penyelenggaraan Perlindungan TKL meliputi:

- a. ruang BLK;
- b. peralatan latih kerja tehnik;
- c. peralatan laboratorium;
- d. peralatan belajar mengajar;
- e. ruang konseling;
- f. ruang layanan informasi dan pelaporan data;
- g. ruang administrasi dan pendaftaran; dan
- h. peralatan komputasi.

Pasal 30

- (1) Prasarana Dinas dalam penyelenggaraan Perlindungan TKL meliputi:
 - a. sumber daya manusia aparatur;
 - b. sistem kelola administrasi dan informasi; dan

- c. sumber dana.
- (2) Sumber daya manusia aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
- a. instruktur pelatihan;
 - b. tenaga administrasi ketenagakerjaan;
 - c. tenaga konseling;
 - d. tenaga IT (*Information Technology*); dan
 - e. tenaga operator komputer.
- (3) Sistem kelola administrasi dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
- a. penyusunan Prosedur Standar Operasi; dan
 - b. penyediaan Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagai sistem komputerisasi yang dapat diakses secara terbuka oleh masyarakat.
- (4) Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b harus dapat diintegrasikan dengan sistem komputasi perusahaan dan/atau sekurang-kurangnya menyediakan fasilitas untuk dilakukannya transfer data dan informasi secara digital yang diwajibkan untuk dilaporkan/disampaikan oleh perusahaan kepada Dinas.

BAB VIII
PENDANAAN
Pasal 31

Sumber pendanaan bagi penyelenggaraan Perlindungan TKL meliputi:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN);
- b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);
- c. bagian dari dana tanggung jawab sosial (*Corporate Social Responsibility/CSR*) perusahaan;
- d. hibah dari Pemerintah daerah lain;
- e. bantuan Program Badan Swasta Asing; dan
- f. sumbangan pihak lainnya yang tidak bersifat mengikat.

BAB IX
SANKSI ADMINISTRASI
Pasal 32

- (1) Terhadap pelanggaran Pasal 13, Pasal 16, Pasal 17, Pasal 19, Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 28 diberikan sanksi administrasi.
- (2) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa :
 - a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan
 - c. pencabutan izin.
- (3) Tata cara penjatuhan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini, sepanjang mengenai teknis pelaksanaan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati, yang ditetapkan selambat- lambatnnya 6 bulan setelah Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 34

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Pulang Pisau.

Ditetapkan di Pulang Pisau
pada tanggal

BUPATI PULANG PISAU,

ttd

.....

Diundangkan di Pulang Pisau

pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PULANG PISAU,

ttd

.....

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN UTARA TAHUNNOMOR
NOMOR REGESTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN PULANG
PISAU PROVINSI KALIMANTAN TENGAH :

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN PULANG PISAU
NOMOR TAHUN

TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

Permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan tidak hanya permasalahan Daerah namun merupakan permasalahan Nasional. Sehingga harus diselesaikan secara sinergis, terpadu dan berkesinambungan. Permasalahan-permasalahan yang dimaksud antara lain tingginya tenaga kerja yang menganggur dan masih rendahnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja dan belum memadainya perlindungan terhadap tenaga kerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan dimaksud, Pemerintah Kabupaten Pulang Pisau berupaya untuk menetapkan beberapa langkah untuk mengurangi jumlah pengangguran di daerah antara lain melalui perencanaan pemberdayaan ketenagakerjaan, pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja. Dalam rangka pelaksanaan berbagai program pembangunan bidang ketenagakerjaan tersebut, dalam hal penyelenggaraan penempatan tenaga kerja, perlu ditetapkan pedoman bagi semua pihak yang berkepentingan dalam penyelenggaraan penempatan tenaga kerja. Pedoman tersebut dimaksudkan untuk memberikan jaminan, perlindungan serta upaya-upaya pencegahan bagi tenaga kerja dari daerah, terhadap permasalahan-permasalahan yang timbul berkaitan dengan kegiatan penempatan tenaga kerja.

Hal tersebut merupakan kewajiban Daerah sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Berdasarkan berbagai pertimbangan tersebut diatas, maka perlu ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Pulang Pisau tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal yang harus ditaati bagi setiap penyelenggara penempatan tenaga kerja di Kabupaten Pulang Pisau serta semua pihak yang bergerak di bidang ketenagakerjaan.

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

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Secara elektronik diantaranya adalah melalui media massa elektronik seperti radio dan televisi, termasuk penyebaran informasi melalui internet (media sosial, situs resmi pemerintah daerah, maupun situs lainnya). Sedangkan non elektronik diantaranya adalah melalui media massa non-elektronik seperti surat kabar, tabloid, termasuk penyebaran informasi melalui selebaran dan/atau pengumuman yang ditempel di tempat-tempat strategis.

Ayat (3)

Pengukuran produktivitas individu dilakukan pada orang perorang yang bekerja di perusahaan, orang dan atau badan hukum lainnya.

Pengukuran produktivitas mikro dilakukan pada skala perusahaan dan atau badan hukum lainnya.

Pengukuran produktivitas makro dilakukan pada skala kabupaten.

Ayat (4)

Cukup jelas
Ayat (5)
Cukup jelas
Ayat (6)
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 24

Pengumuman rekrutmen tenaga kerja yang tidak memerlukan keahlian khusus ini dilakukan melalui media elektronik maupun non-elektronik dan dengan menempelkan pengumuman di sarana-sarana umum di wilayah sekitar perusahaan seperti tempat ibadah dan balai desa.

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PULANG PISAU
NOMOR....