
Studi Peraturan Daerah Bidang Hubungan Industrial yang Bermanfaat Bagi Perlindungan Buruh/Pekerja di Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan

Ari Yuliasuti^{1*}, Emi Syarif¹

¹Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

*Email Korespondensi: arie_yuliacancer@yahoo.com

Abstrak

Dalam bidang hubungan industrial ada hal-hal yang belum diatur secara jelas oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah pusat, dan ada juga hal-hal yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan untuk ditindaklanjuti oleh peraturan perundang-undangan lainnya tetapi tidak ditindaklanjuti. Dua hal tersebut menyebabkan ketidakpastian hukum, yang sebenarnya dapat diminimalisir dengan Peraturan Daerah (PERDA). Apabila PERDA dapat mengisi kekosongan hukum yang ada pada peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah pusat maka PERDA tersebut akan mempunyai kemanfaatan dan meningkatkan kepastian hukum. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah PERDA tentang Ketenagakerjaan yang dibuat oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen dan Pemerintah Daerah Kota Pekalongan dapat mengisi kekosongan hukum di bidang hubungan industrial atau tidak. Metode yang digunakan adalah hukum yuridis sosiologis. Hasil penelitian menunjukkan materi hubungan industrial yang diatur dalam PERDA tentang Ketenagakerjaan yang dibuat oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen dan Pemerintah Daerah Kota Pekalongan sudah diatur oleh Peraturan Perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah pusat. Kesimpulannya adalah Peraturan Daerah tentang ketenagakerjaan tersebut tidak memiliki kemanfaatan dan tidak meningkatkan kepastian hukum. Perlu dilakukan revisi PERDA seperti pada pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci: Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah, Peraturan Daerah, Kepastian Hukum

1. Pendahuluan

Hubungan Industrial merupakan bagian dari urusan Ketenagakerjaan menurut Undang-undang 13 Tahun 2003. Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014

tentang Peraturan Daerah (PERDA) Urusan Bidang Hubungan Industrial merupakan urusan konkuren, artinya urusan yang dibagi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota. Pemerintah pusat mempunyai kewenangan menangani urusan hubungan industrial yang sifatnya lintas provinsi, sedangkan pemerintah daerah provinsi mempunyai kewenangan menangani urusan hubungan industrial yang sifatnya lintas kabupaten/kota dalam satu provinsi sedangkan pemerintah kabupaten/kota mempunyai kewenangan menangani urusan hubungan industrial di wilayah kabupaten/kota masing-masing.

Praktek hubungan industrial mempunyai peranan di dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Hubungan industrial yang aman dan dinamis menciptakan keserasian di dalam hubungan kerja yang pada gilirannya membantu hubungan yang serasi antara pekerja/ buruh dan pengusaha. Hal ini merupakan salah satu kondisi penting untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai pra-kondisi untuk meningkatkan produktivitas nasional dan daya saing. Pengaturan dan kejelasan hak dan kewajiban bagi pihak-pihak yang terlibat di dalam proses produksi merupakan esensi di dalam hubungan kerja dan hubungan industrial. Pengaturan hak dan kewajiban dapat dilihat pada peraturan perundang-undangan yang bersifat mendasar dan umum serta standar yang tercantum hanya minimal (Odilo Kelebit Tite,SH. 00(2017). Hal demikian dengan tujuan agar dapat dilaksanakan oleh seluruh perusahaan tanpa memandang lokasi, sektor, ukuran usaha dan sebagainya (Suwanto & Sutanto (2010). Di samping itu, pengaturan hak dan kewajiban juga tertuang di dalam perjanjian kerja perorangan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dan disetujui oleh pekerja/buruh yang biasanya dibuat dan ditandatangani pada saat penerimaan sebagai karyawan baru juga memuat hak dan kewajiban bagi pekerja/ buruh dan perusahaan. (Suwanto & Sutanto (2010)

Dalam menangani urusan hubungan industrial masing-masing daerah mempunyai kewenangan untuk membuat peraturan perundang-undangan sesuai dengan kondisi dan kewenangan daerah sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya (Suwanto & Sutanto (2010)

Peraturan perundang-undangan di bidang hubungan industrial yang dibuat oleh pemerintah daerah ini sangat penting untuk mengatur hal-hal yang belum diatur oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah pusat dan untuk mengatur hal-hal yang diperintahkan untuk diatur lebih lanjut oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah pusat.

Dalam bidang hubungan industrial ada hal-hal yang memang belum diatur secara lengkap oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah pusat atau masih terjadi kekosongan hukum. Ada juga hal-hal yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah pusat untuk diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah daerah (Dewi Mulyanti (2017). Sebagai contoh hal-hal yang belum diatur secara lengkap oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah pusat yaitu kewajiban bagi perusahaan untuk mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke dinas

yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT, setiap perusahaan wajib mencatatkan PKWT ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota. Walaupun Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut mewajibkan kepada pengusaha untuk mencatatkan PKWT tetapi kewajiban ini apabila dilanggar oleh pengusaha tidak ada sanksinya sehingga jarang sekali ada pengusaha yang mau mencatatkan PKWT ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota (Suwanto & Sutanto (2010)

Kewajiban bagi pengusaha untuk mencatatkan PKWT ini sangat penting untuk melindungi pekerja karena dengan dicatatkannya PKWT maka dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota dapat mengoreksi apakah PKWT yang dibuat sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau belum sehingga permasalahan dapat diantisipasi sejak awal mengingat salah satu permasalahan terbesar dalam hubungan industrial adalah masalah PKWT. Karena peraturan perundang-undangan tentang PKWT yang dibuat oleh pemerintah pusat tidak lengkap dengan tidak mencantumkan sanksi bagi yang melanggar maka seharusnya dapat dilengkapi dengan peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah daerah sehingga akan menimbulkan kepastian hukum dan melindungi buruh dengan lebih baik (Suwanto & Sutanto (2010)

Contoh lain yaitu dalam Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), disebutkan bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjajanya menjadi peserta BPJS baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan. Kewajiban untuk mendaftarkan pekerjajanya menjadi peserta BPJS ini adalah untuk melindungi pekerja apabila terjadi resiko seperti sakit, kecelakaan kerja, kematian, memasuki hati tua atau memasuki usia pension. Apabila terjadi resiko-resiko tersebut pekerja akan mendapatkan santunan untuk mempertahankan hidupnya agar tidak jatuh miskin.

Menurut UU BPJS apabila pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjajanya menjadi peserta BPJS maka akan diberikan sanksi administratif dalam bentuk tidak diberikan pelayanan publik tertentu. Walaupun UU BPJS telah menentukan sanksi kepada pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjajanya menjadi peserta BPJS tetapi UU BPJS tidak mengatur secara jelas siapa yang harus memberikan sanksi dan bagaimana prosedur pemberian sanksi tersebut. Karena sanksi administratif dalam bentuk tidak diberikan pelayanan publik tertentu hanya bisa diberikan oleh pemerintah yang memberikan pelayanan publik tersebut.

Susunan organisasi pemerintah daerah ada dua macam yaitu susunan luar pemerintah daerah dan susunan dalam pemerintah daerah. Dalam Undang-Undang nomor 22 Tahun 1999 jo Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah disebutkan bahwa pemerintahan daerah terdiri dari pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/ kota. Pemerintah provinsi adalah daerah otonomi sekaligus sebagai wilayah administrasi berdasarkan asas desentralisasi dan dekonsentrasi. Sedangkan kabupaten/ kota adalah daerah otonom utuh berdasarkan asas desentralisasi.

Baik provinsi maupun kabupaten/ kota masing-masing daerah otonom yang berdiri sendiri tidak mempunyai hubungan hirarki. Masing-masing daerah menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan wewenang yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Hubungan provinsi sebagai daerah otonom dengan kabupaten/ kota adalah hubungan koordinasi sesuai dengan Undang-Undang.

Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ada tiga macam pemerintah yaitu pemerintah pusat, pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota. Masing-masing pemerintahan tersebut mempunyai kewenangan dalam memberikan pelayanan publik tertentu. UU BPJS hanya mengatur tentang jenis sanksi yaitu sanksi administratif tetapi UU BPJS tidak mengatur siapa yang memberikan sanksi dan bagaimana prosedur pemberian sanksi. Agar sanksi administratif tersebut dapat dilaksanakan terutama untuk pemberian layanan publik yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah maka pemerintah daerah harus menindaklanjuti dengan peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah daerah yang mengatur jenis pelayanan publik tertentu apa yang dijadikan sanksi dan bagaimana prosedur pemberian sanksi. Tanpa ada peraturan perundangan yang dibuat oleh pemerintah daerah maka sanksi administratif yang diatur dalam UU BPJS tidak dapat dilaksanakan.

Saat ini sudah banyak Kabupaten/Kota/Provinsi yang sudah membuat PERDA tentang Ketenagakerjaan tetapi seringkali PERDA yang dibuat oleh Kabupaten/Kota/Provinsi isi materi yang diatur hampir semuanya sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah pusat yaitu Undang-undang tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya baik dalam bentuk Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Presiden (Perpres) dan Peraturan Menteri (Permen). Oleh karena itu, walaupun Kabupaten/Kota/Provinsi sudah memiliki PERDA tentang Ketenagakerjaan tetapi pada hakekatnya PERDA-PERDA tersebut tidak memiliki manfaat. PERDA tentang Ketenagakerjaan dibuat dengan biaya dari uang rakyat yang tidak sedikit dan melalui proses yang memakan waktu dan tenaga yang banyak tetapi PERDA-PERDA tidak memberikan pengaruh. Sebaliknya, justru materi yang selama ini mengalami kekosongan hukum dan materi yang seharusnya diatur lebih lanjut dalam PERDA tetapi malah tidak diatur sehingga PERDA yang ada tidak mendukung kepastian hukum.

Di Provinsi Jawa Tengah ada dua kabupaten [dan atau kota] yang sudah memiliki PERDA tentang Ketenagakerjaan yaitu Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan. Kajian ini akan dilakukan untuk mengetahui apakah materi Hubungan Industrial yang diatur di dalam PERDA tentang Ketenagakerjaan Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan dapat mengisi kekosongan hukum yang ada pada peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat.

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis Penelitian dan Metode Pendekatan

Tipe kajian ini adalah kajian hukum empiris dengan metode pendekatan yuridis sosiologis dengan titik tolak menganalisis materi Hubungan Industrial yang diatur di dalam PERDA tentang Ketenagakerjaan. Kemudian mencoba merumuskan model PERDA di bidang Hubungan Industrial yang memiliki kemanfaatan dan meningkatkan kepastian hukum.

2.2. Jenis Data dan Teknik Penelusuran

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan pedoman wawancara sebagai instrumen kajian dalam penelusuran data primer. Pengambilan sampel di lakukan di dua kabupaten/ kota di Provinsi Jawa Tengah yaitu Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan. Dipilihnya Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan sebagai sampel karena Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan sudah memiliki PERDA tentang Ketenagakerjaan. Kabupaten Sragen merupakan wilayah di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki banyak industri dengan karkteristaik wilayahnya secara umum berupa pedesaan sedangkan Kota Pekalongan wilayah di Jawa Tengah yang memiliki banyak industri dengan karakteristik wilayahnya secara umum berupa perkotaan sehingga Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan merupakan daerah industri di Provinsi Jawa Tengah yang satu berkarakteristik pedesaan sedangkan yang satu berkarakteristik perkotaan. Provinsi Jawa Tengah saat ini merupakan salah satu wilayah yang menjadi tujuan relokasi industri dari Jabodetabek.

Adapun informan yang dijadikan sebagai sumber informasi adalah Pegawai Mediator Hubungan Industrial, Pejabat Struktural yang membidangi Hubungan Industrial di dinas yang membidangi ketenagakerjaan, Pengurus Serikat Buruh di Jawa Tengah. Informan kunci juga akan dipilih guna mematangkan kembali analisis peneliti seperti Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan RI.

2.3. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik dokumentasi dilakukan untuk penelusuran data sekunder dengan menitikberatkan pada materi hubungan industrial di PERDA tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan kemudian membandingkan dengan peraturan perundang-undangan di bidang Hubungan Industrial yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis dengan metode deskriptif analisis dan dengan menggunakan serentetan teknik pengolahan seperti editing, coding, dan tabulasi. Data yang didapat dari dokumentasi akan dianalisa dengan menggunakan metode interpretasi sehingga dapat disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis guna menjawab isu hukum yang telah dirumuskan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Materi Hubungan Industrial PERDA Ketenagakerjaan Kabupaten Sragen dan Kabupaten Pekalongan.

3.1.1. PERDA Kabupaten Sragen Nomor 14 tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja

PERDA Ketenagakerjaan Kabupaten Sragen terdiri dari 10 Bab dan 49 Pasal. Bab I tentang Ketentuan Umum terdiri dari satu pasal. Bab II tentang Asas Dan Tujuan terdiri dari dua pasal. Bab III tentang Pelatihan Tenaga Kerja terdiri dari 11 pasal. Bab IV tentang Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari 11 pasal. Bab V tentang Perlindungan Tenaga Kerja terdiri dari 4 Sub Bagian dan 13 pasal, sub Bagian Kesatu tentang Perlindungan Tenaga Kerja, sub Bagian Kedua tentang Waktu Kerja, Pekerja Anak Dan Pekerja Perempuan, Sub Bagian Ketiga tentang pengupahan, Sub Bagian Keempat tentang Jaminan Sosial. Bab VI tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari 4 sub bagian dan 7 pasal, Sub Bagian Kesatu tentang Perselisihan Hubungan Industrial, Sub Bagian Kedua tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Sub Bagian Ketiga tentang Mogok Kerja, Sub Bagian Keempat tentang Penutupan Perusahaan. Bab VII tentang Sanksi Administratif terdiri dari 1 pasal. Bab VIII tentang ketentuan Penyidikan terdiri dari 1 pasal. Bab IX tentang Ketentuan Pidana terdiri dari 1 pasal. Bab X tentang Ketentuan Penutup terdiri dari 1 pasal. Penjelasan terdiri dari penjelasan Umum dan Pasal Demi Pasal.

Hubungan Industrial di dalam PERDA Kabupaten Sragen Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja diatur dalam Bab V dan Bab VI yang semuanya terdiri dari 20 pasal. Materi hubungan industrial yang diatur antara lain Waktu Kerja, pekerja Anak Dan Pekerja Perempuan, Pengupahan, Jaminan Sosial, Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, Mogok Kerja, Penutupan Perusahaan. Dalam kajian ini materi-materi hubungan industrial yang diatur dalam PERDA tersebut dibandingkan dengan materi hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah dan lain-lain.

3.1.2. PERDA Kota Pekalongan Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

PERDA Kota Pekalongan Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan terdiri dari 21 Bab dan 69 pasal. Bab I tentang Ketentuan Umum terdiri dari 1 pasal. Bab II tentang Asas, Tujuan Dan Sasaran terdiri dari 3 pasal, Bab III tentang Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama terdiri dari 1 pasal, Bab IV tentang Analisis, Proyeksi Dan Informasi Ketenagakerjaan terdiri dari 2 pasal. Bab V tentang Wewenang Dan Tanggung Jawab terdiri dari 1 pasal. Bab VI tentang Pelatihan, Pemagangan Dan Produktifitas Kerja terdiri dari 3 pasal. Bab VII tentang Penempatan Tenaga Kerja Dan

Perluasan Kesempatan Kerja dari 3 sub bagian dan 13 pasal. Sub Bagian Kesatu tentang Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari 11 pasal. Sub Bagian Kedua tentang Perluasan Kesempatan Kerja terdiri dari 1 pasal. Sub Bagian Ketiga tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terdiri dari 1 pasal. Bab VIII tentang Penyerahan Pekerjaan terdiri dari 1 pasal. Bab IX tentang Tenaga Kerja Asing terdiri dari 1 pasal. Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan Dan Jaminan Sosial terdiri dari 5 Sub bagian dan 11 pasal. Sub Bagian Kesatu tentang Perlindungan Kerja terdiri dari 3 pasal. Sub Bagian Kedua tentang Waktu Kerja, Pekerja Anak Dan Pekerja Perempuan terdiri dari 3 pasal. Sub Bagian Ketiga tentang Pengupahan terdiri dari tiga pasal. Sub Bagian Keempat Jaminan Sosial terdiri dari 1 pasal. Sub Bagian Kelima tentang Kesempatan Beribadah terdiri dari 1 pasal. Bab XI tentang Fasilitas Kesejahteraan terdiri dari 1 pasal. Bab XII tentang Hubungan Kerja terdiri dari 3 pasal. Bab XIII tentang Serikat Pekerja terdiri dari 4 pasal. Bab XIV tentang Hubungan Industrial terdiri dari 7 pasal. Bab XV tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari 4 sub bagian dan 6 pasal. Sub Bagian Kesatu tentang Penyelesaian Perselisihan terdiri dari 1 pasal. Sub. Sub Bagian Kedua tentang Pemutusan Hubungan Kerja terdiri dari 3 pasal. Sub Bagian Ketiga tentang Mogok Kerja terdiri dari 1 pasal. Sub Bagian Keempat tentang Penutupan Perusahaan terdiri dari 1 pasal. Bab XVI tentang Pembinaan, Pengawasan Dan Pengendalian terdiri dari 3 Sub bagian dan 4 pasal. Sub Bagian Kesatu tentang Pembinaan terdiri dari 1 pasal. Sub Bagian Kedua tentang Pengawasan terdiri dari 2 pasal Sub Bagian Ketiga tentang Pengendalian terdiri dari 1 pasal. Bab XVII tentang Sanksi Administrasi terdiri dari 1 pasal. Bab XVIII tentang Penyidikan terdiri dari 1 pasal. Bab XIX tentang Ketentuan Pidana terdiri dari 1 pasal. Bab XX tentang Ketentuan Peralihan terdiri dari 1 pasal. Bab XXI tentang Ketentuan Penutup terdiri dari 1 pasal. Penjelasan terdiri dari penjelasan Umum dan penjelasan Pasal Demi Pasal.

Materi tentang hubungan industrial dalam Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan diatur dalam Bab X sampai dengan Bab XV sebanyak 32 pasal. Materi-materi hubungan industrial yang diatur antara lain Pengupahan Dan Jaminan Sosial terdiri, Waktu Kerja, Pekerja Anak Dan Pekerja Perempuan, Kesempatan Beribadah, Fasilitas Kesejahteraan, Hubungan Kerja, Serikat Pekerja, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdiri, Pemutusan Hubungan Kerja, Mogok Kerja, Penutupan Perusahaan.

Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan beberapa pasalnya termasuk pasal-pasal yang mengatur materi hubungan industrial dirubah dengan Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 11 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini materi-materi hubungan industrial yang diatur dalam PERDA Kota Pekalongan Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan PERDA Kota Pekalongan Nomor 11 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dibandingkan dengan materi hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan

Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah dan lain-lain.

3.2. Hasil Wawancara dengan Pemerintah Daerah, Pekerja, dan Pengusaha

Menurut Keterangan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah saat ini Provinsi Jawa Tengah belum memiliki PERDA tentang Ketenagakerjaan tetapi punya rencana untuk membuat PERDA tentang Ketenagakerjaan. Kaitannya dengan PERDA ketenagakerjaan ada beberapa provinsi juga yang sudah membuat PERDA. Pertama PERDA yang memang satu kesatuan PERDA ketenagakerjaan. Yang kedua ada beberapa yang PERDA nya itu hanya terkait materi yang khusus dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebagai contoh Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta membuat beberapa PERDA Ketenagakerjaan yang masing-masing mengatur materi-materi tersendiri. Di Jawa Tengah di Provinsi belum membuat PERDA Ketenagakerjaan tetapi di beberapa kabupaten/ kota sudah membuat PERDA Ketenagakerjaan. Kab/ Kota yang terakhir membuat PERDA Ketenagakerjaan adalah Kota Tegal. Kota Pekalongan sudah lama membuat bahkan sudah membuat PERDA Perubahan, PERDA Ketenagakerjaan Kota Pekalongan masih menggunakan landasan peraturan perundang-undangan yang lama.

Sudah setengah tahun ini Kepala Disnakertrans Prov. Jateng mengharapkan adanya Peraturan Gubernur yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Lima tahun yang lalu Disnakertrans Prov. Jateng pernah mencoba membuat PERDA tentang Pekerja Migran Indonesia (PMI) tetapi tidak sampai selesai karena pemerintah pusat sudah mengesahkan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia. Disnaker Prov. Jateng sudah berkonsultasi dengan Komisi E DPRD Provinsi Jawa Tengah agar Komisi E bisa menginisiasi PERDA ketenagakerjaan. Komisi E menilai bahwa usulan PERDA Ketenagakerjaan dianggap usulan yang bagus sehingga akan dibahas lebih lanjut di Badan Musyawarah. Dari komisi itu membahas rencana 2 PERDA, yaitu PERDA Ketenagakerjaan dan PERDA rumah sakit. Jadi usulan PERDA Ketenagakerjaan nanti menjadi inisiatif DPRD.

Rencana isi PERDA Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah akan bersifat menyeluruh tentang ketenagakerjaan mulai dari Pelatihan, Penempatan, Hubungan Industrial dan Pengawasan. Disnaker Prov. Jateng sebenarnya sudah membuat point-point rancangannya peraturannya mulai dari ketentuan umum, maksud dan tujuan, informasi ketenagakerjaan, dan lain sebagainya. Namun nanti terkait dengan PERDA tersebut, hal-hal yang akan diatur adalah yang belum diatur secara tegas dan jelas diperaturan perundang-undangan di atasnya. Sebagai contoh dulu ketika membuat rancangan PERDA untuk PMI itu salah satunya terkait dengan calon tenaga kerja yang mempunyai anak ada batasan umurnya. Ketika anaknya itu belum satu tahun makanya ibunya tidak boleh pergi keluar negeri. Karena di situ konsepnya adalah aspek

kesehatan, aspek pendidikan, dan aspek agama juga. Misalnya dari aspek agama menyusui anak adalah bagian dari kasih sayang orang tua ke anaknya.

Ada beberapa hal yang akan menjadi poin-poinnya dalam usulan PERDA Ketenagakerjaan. Apalagi saat ini adalah masa transisi dari Undang-undang 13 Tahun 2003 dan Undang-undang 11 Tahun 2021. Masa transisi dari Undang-undang 13 Tahun 2003 ke Undang-undang 11 tahun 2021 ada beberapa hal yang harus diperjelas misalnya dengan berlakunya PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Ketika dulu induknya adalah Undang-undang 13 Tahun 2003 dan sekarang diberlakukan Undang-undang 11 Tahun 2021, Apakah PKB itu masih berlaku sampai dengan berakhirnya PKB. Apakah dengan adanya Undang-undang 11 Tahun 2021 dan turunannya itu maka PKB tersebut harus diadendum atau direvisi. Persoalannya jika tidak ada kejelasan mengenai revisi maka serikat pekerja akan merasa keberatan. Ada beberapa yang dulunya itu di Undang-undang 13 Tahun 2003 ketika disandingkan dengan Undang-undang 11 Tahun 2021 itu dari sisi kemanfaatannya untuk buruh maka lebih besar di Undang-undang 13 Tahun 2003. Belum lagi kalau bicara alih daya, sekarang alih daya di bolehkan sama perusahaan. Kalau perusahaan itu dibolehkan alih daya, bisa-bisa perusahaan sendiri tidak punya tenaga kerja. Yang punya adalah PT dalam hal ini perusahaan outsourcing. Kalau itu nanti ada perusahaan yang beralih ke alih daya terus apakah tenaga kerjanya yang sekarang ini berlanjutnya menjadi tenaga kerjanya PT alih daya atau bagaimana.

Permasalahan hubungan industrial yang menonjol di Jawa Tengah saat ini kalau dari sisi kacamata pekerja/buruh yaitu apapun yang terkait dengan Undang-undang 11 Tahun 2020. Bagi SP/SB apapun yang terkait dengan Undang-Undang 11 Tahun 2020 semuanya menjadi perhatian yang mononjol. PERDA akan memperjelas peraturan yang tidak begitu jelas, misalnya terjadi kekosongan. Selama PERDA tidak bertentangan dengan peraturan di atasnya dibolehkan.

Menurut Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah kebutuhan adanya PERDA Ketenagakerjaan secara keseluruhan bersifat mendesak. PERDA itu dibutuhkan untuk tataran implementasi. Di daerah provinsi yang lain adanya PERDA bisa lebih efektif dalam memfasilitasi masyarakat. Bicara PERDA sebenarnya kalau yang sudah diatur jelas dan tegas diperaturan tidak perlu diatur dalam PERDA Ketenagakerjaan.

Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah akan mengkaji apakah PERDA Ketenagakerjaan diperlukan atau tidak, apabila dianggap dibutuhkan dan penting nanti akan menyakinkan pada pihak legislatif. Jangan sampai nanti PERDA itu hanya mengumpulkan peraturan-peraturan yang sudah ada. Contoh di pengawasan ketenagakerjaan ketika kewenangan pengawasan ketenagakerjaan ditarik dari kab/kota ke provinsi maka kab/kota tidak memiliki kewenangan pengawasan ketenagakerjaan lagi, kemudian bagaimana hubungan pengawasan ketenagakerjaan di provinsi dengan kabupaten/kota.

Senenginya antara pusat, provinsi dan kab/kota belum berjalan dengan baik. Dengan Dinas yang terkait saja kadang-kadang juga terjadi duplikasi misalnya dengan Dinas perindustrian sama-sama mengadakan pelatihan. Kalau hubungan industrial itu

spesifik apalagi pengawasan ketenagakerjaan, kalau pengawasan ketenagakerjaan itu sinerginya dengan kab/kota harus diperjelas. Karena pembinaanya ada di mediator hubungan industrial kab/kota. Nanti kalau tataran pembinaan sudah maksimal ketika terjadi pelanggaran baru di informasikan ke pengawas. Walaupun pengawas di tusunya ada pembinaan tapi kontek pembinaannya tentunya berbeda dengan pembinaan yang dilakukan oleh mediator hubungan industrial. Pembinaan di pengawasan dilakukan dengan nota pemeriksaan. Jadi pembinaan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam kontek pemeriksaan. PERDA tujuannya memperjelas hubungan hubungan tersebut jadi PERDA memperjelas yang perlu diperjelas.

Hasil penelitian Marten Bunga (2019) menunjukkan bahwa peraturan daerah dalam penyelenggaraan otonomi daerah adalah sebagai instrumen kebijakan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pembentukan PERDA yang sesuai dengan kepentingan masyarakat harus melaksanakan prinsip-prinsip otonomi daerah serta materi muatan PERDA tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Mawardi Khairi (2017) dalam kesimpulan penelitiannya menyatakan Pembentukan PERDA tentu tidak bisa lepas dari semangat lahirnya otonomi daerah yakni melibatkan masyarakat di daerah dalam proses pembangunan, salah satu bentuk partisipasi masyarakat di era otonomi daerah adalah berpatisipasi dalam proses pembentukan hingga penegakan hukum PERDA, karena bagaimanapun juga partisipasi masyarakat sangatlah penting dalam proses penegakan hukum lebih-lebih masyarakat di daerah yang bersentuhan langsung dengan aturan-aturan hukum yang telah di tetapkan oleh pemerintah.

Terkait data kepesertaan BPJS tidak diketahui secara pasti karena sumber datanya bermacam-macam. Makanya kadang-kadang single data itu penting yang sekarang lagi di inisiasi, Ketika bicara data dimana-mana pasti tidak single. Data jumlah perusahaan menurut BPS dan data perusahaan menurut BPJS, serta jumlah perusahaan menurut Kementerian Ketenagakerjaan beda-beda. Akibatnya ketika bicara berapa prosentase yang sudah ikut dalam BPJS, prosentasenya tidak sama.

Menurut keterangan Ketua Federasi Serikat Pekerja Independen (FSPI) Jawa Tengah saat ini di bidang hubungan industrial terlihat tidak ada sinkronisasi karena pembinaan hubungan industrial ada di kabupaten/ kota sedang pengawasan ketenagakerjaan ada di provinsi. Ketidaksinkronan mengakibatkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketanagkerjaan contoh salah satu kasus yang terjadi di kabupaten Kendal ada ada perusahaan mengoutsourcingkan pekerja bagian produksi kemudian personalia perusahaan mem-PHK pekerja tersebut. Tapi PHKnya tidak dikembalikan ke perusahaan outsourcing-nya. Pekerja tiba-tiba mendapatkan parklaring dari perusahaan outsourcing tersebut. Padahal sangat jelas dikontraknya mereka masih 8 bulan kontrak. Akhirnya perusahaan tersebut dituntut. Ada salah satu pekerja wanita yang sedang cuti melahirkan ternyata tidak diperbolehkan. Sudah dicoba perundingan Bipartit selanjutnya diajukan mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan. Setelah ke Dinas Ketenagakerjaan ternyata mediator Hubungan

Industrial mengatakan apabila ada hak normatif harus ke pengawasan dulu sehingga pekerja harus mengadu ke pengawasan yang selama ini tidak dilibatkan.

Di dalam Keputusan Menteri jelas disebutkan bahwa Perjanjian Kontrak harus didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan dan dalam UU Nomor 11 Tahun 2021 juga wajib. Tetapi saat ini banyak ditemui di kawasan industri PKWT tidak didaftarkan di dinas. Selain itu masalah kepesertaan BPJS sebenarnya tinggal ketegasan saja dari Pengawasan Ketenakerjaan. Banyak perusahaan yang belum mendaftarkan semua pekerjanya tetapi hanya mendaftarkan sebagian pekerjanya disamping itu banyak perusahaan yang tidak melaporkan upah riil pekerjanya.

Saat ini di Jawa Tengah masih banyak perusahaan yang menggunakan ijazah pekerjanya menjadi jaminan khususnya pekerja dengan PKWT. Padahal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sudah diatur apabila salah satu pihak dalam PKWT mengingkari akan kena pinalti. Tetapi anehnya perusahaan masih meminta jaminan kepada pekerja PKWT. Jadi kesimpulannya perlu ada nya PERDA untuk memberikan kepastian hukum.

Menurut keterangan Ketua Federasi Serikat Pekerja Independen (FSPI) Jawa Tengah saat ini di bidang hubungan industrial terlihat tidak ada sinrkonisasi karena pembinaan hubungan industrial ada di kabupaten/ kota sedang pengawasan ketenagakerjaan ada di provinsi. Ketidaksinkronan mengakibatkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Di dalam Keputusan Menteri jelas disebutkan bahwa Perjanjian Kontrak harus didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan dan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2021 juga wajib. Tetapi saat ini banyak ditemui di kawasan industri PKWT tidak didaftarkan di dinas.

Menurut keterangan salah satu pengusaha di Kota Pekalongan bahwa dia dilibatkan dalam kajian-kajian pembuatan PERDA Ketenagakerjaan di Kota Pekalongan dan dia akan patuh dengan semua yang diputuskan oleh pemerintah.

3.3. Potensi Masalah dan Solusi

Hubungan Industrial di dalam PERDA Kabupaten Sragen Nomor 14 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja ternyata hampir semua sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat seperti Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah. Dengan demikian pengaturan materi hubungan industrial di PERDA Kabupaten Sragen Nomor 14 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja tidak mempunyai kemanfaatan.

Hal yang sama juga terjadi di kota Pekalongan. Materi-materi hubungan industrial yang diatur dalam PERDA Kota Pekalongan Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota

Pekalongan Nomor 11 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ternyata juga sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat seperti Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah menunjukkan ternyata hampir semua materi hubungan industrial yang ada di PERDA Kabupaten Sragen Nomor 14 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja.

Dengan demikian pengaturan materi hubungan industrial di PERDA Kota Pekalongan Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tidak mempunyai kemanfaatan.

Di dalam PERDA Kabupaten Sragen Nomor 14 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja dan PERDA Kota Pekalongan Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 11 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tidak diatur tentang hal-hal yang belum diatur oleh perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat sehingga perlu diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Daerah. Sebagai contoh yaitu kewajiban bagi perusahaan untuk mencatatkan PKWT ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/ kota.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT setiap perusahaan wajib mencatatkan PKWT ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota. Walaupun Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut mewajibkan kepada pengusaha untuk mencatatkan PKWT tetapi kewajiban ini apabila dilanggar oleh pengusaha tidak ada sanksi yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, maka seharusnya sanksi ini dapat diatur dalam PERDA. Apabila sanksi ini tidak diatur maka akan tidak ada kepastian hukum.

Di dalam PERDA Kabupaten Sragen tersebut diatas, tidak diatur tentang hal-hal yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat untuk diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Daerah seperti dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Dalam UU BPJS disebutkan bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan. Menurut UU BPJS apabila pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS maka akan diberikan sanksi administratif dalam bentuk tidak diberikan

pelayanan publik tertentu. Walaupun Undang-undang BPJS telah menentukan sanksi kepada pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjaannya menjadi peserta BPJS tetapi UU BPJS tidak mengatur secara jelas siapa yang harus memberikan sanksi dan bagaimana prosedur pemberian sanksi tersebut. Karena sanksi administratif dalam bentuk tidak diberikan pelayanan publik tertentu hanya bisa diberikan oleh pemerintah yang memberikan pelayanan publik tersebut. Seharusnya sanksi ini dapat diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk pelayanan publik yang diberikan oleh Pemerintah Daerah dengan mengaturnya di PERDA. Apabila sanksi ini tidak diatur maka akan tidak ada kepastian hukum.

Hal lain yang belum diatur oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat yaitu sanksi administrasi bagi perusahaan yang tidak membuat struktur dan skala upah. Dalam pasal 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah disebutkan Pengusaha yang tidak menyusun struktur dan skala upah dan tidak memberitahukan kepada seluruh pekerja dikenai sanksi administrasi tetapi dalam Peraturan tersebut tidak disebutkan sanksi administrasi apa yang diberikan dan bagaimana cara memberikan sanksi. Hal ini seharusnya dapat diatur dalam. Apabila hal ini diatur dalam kedua PERDA diatas dapat meningkatkan kepastian hukum di Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan.

Selain hal diatas masih ada yang belum diatur seperti masalah penahanan ijazah. Penahan ijazah ini seringkali menjadi masalah karena perusahaan menjadikan ijazah sebagai jaminan bagi pekerja yang bekerja di perusahaannya. Hal ini menjadi masalah ketika hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berakhir dengan berbagai macam sebab bisa karena pekerja mengundurkan diri atau pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja.

Seringkali walaupun hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja telah berakhir pengusaha tidak memberikan ijazah pekerja yang dijadikan jaminan karena pengusaha menganggap ada kewajiban tertentu dari pekerja yang belum dilakukan. Pekerja menganggap bahwa apa yang dilakukan pengusaha dengan menahan ijazahnya adalah tindakan yang tidak benar dengan alasan pengusaha menghambat pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang baru padahal mendapatkan pekerjaan adalah hak azasi bagi pekerja sehingga tindakan pengusaha dengan menahan ijazah pekerja menurut pendapat pekerja adalah melanggar hak azasi pekerja. Sementara pengusaha berpendapat bahwa tindakan pengusaha menahan ijazah pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah ditandatangani oleh pekerja dan pengusaha. Perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha tentang penahanan ijazah ini semakin tajam karena masalah penahanan ijazah sebagai jaminan ini tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat.

Untuk meningkatkan kepastian hukum, maka penahanan ijazah ini seharusnya dapat diatur dalam PERDA Kabupaten Sragen dan PERDA Kota Pekalongan seperti dimaksud diatas. Pengaturan penahan ijazah dalam PERDA sudah dilakukan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur yang mengatur masalah penahanan ijazah

dalam PERDA Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Solusi agar PERDA Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan sebagaimana dimaksud diatas mempunyai kemanfaatan dan meningkatkan kepastian hukum di bidang hubungan industrial yaitu dengan melakukan perubahan terhadap PERDA tersebut kemudian memasukan ketentuan yang belum diatur oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat seperti masalah penahanan ijazah. PERDA tersebut juga mengatur hal-hal yang sudah diatur oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat tetapi belum jelas misalnya sanksi kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan PKWT, sanksi bagi perusahaan yang tidak membuat struktur dan skala upah dan sanksi bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan.

4. Kesimpulan

Materi Hubungan Industrial yang diatur di dalam PERDA tentang Ketenagakerjaan Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan [hanya mengikuti apa yang sudah diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat], dan tidak dapat mengisi kekosongan hukum yang ada pada peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PERDA tentang ketenagakerjaan di Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan tidak mempunyai kemanfaatan dan meningkatkan kepastian hukum di bidang hubungan industrial.

Saran

Agar Perda-perda Ketenagakerjaan di Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan mempunyai kemanfaatan dan meningkatkan kepastian hukum di bidang hubungan industrial, maka:

1. Pemerintah Kabupaten Sragen dan Kota Pekalongan perlu membuat perubahan terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 14 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja, dan Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Pekalongan Nomor 11 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dengan memasukan ketentuan yang belum diatur oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah pusat, seperti masalah penahanan ijazah.
2. Mengatur hal-hal yang sudah diatur oleh peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat tetapi belum jelas, misalnya sanksi kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan PKWT, sanksi bagi perusahaan yang tidak membuat struktur dan skala upah, dan sanksi bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, Disnakertrans Kota Semarang, Disnaker Kabupaten Sragen, dan Disnaker Kabupaten Kota Pekalongan yang membantu dalam pengumpulan data penelitian ini. Dan ucapan terima kasih kepada perusahaan-perusahaan yang telah membantu. Serta ucapan terima kasih kepada semua teman-teman yang telah terlibat membantu penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Abdul Rohman. (2020) Dasar Pembentukan Peraturan Daerah Dan Peran Kepala Daerah Terhadap Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19. *Adil Jurnal Hukum*, Vol 11, No 2
- Aristo Evandy A. Barlian. (2016) Konsistensi Pembentukan Peraturan Daerah Berdasarkan Hierarki Perundang-Undangan Dalam Prespektif Politik Hukum. *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 10 No. 4.
- Asri Lasatu. (2020) Urgensi Peraturan Daerah Tentang Program Pembentukan Peraturan Daerah Terhadap Kinerja DPRD. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol 14, No 2.
- Dalinama Telaumbanua. (2018) Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. *Jurnal Education and Development*, Vol 4 No 1
- Deni Daryatno (2019). Tinjauan Yuridis Tentang Legalitas Executive Review Terhadap Peraturan Daerah (PERDA). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Hukum*, Vol 1, No 1.
- Dewi Mulyanti. (2017) Konstitusionalitas Pengujian Peraturan Daerah Melalui judicial Review Dan Executive Review. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, Vol 5, No 1.
- Eva Krisnawati. (2017) Menguatnya Pembentukan Perda Adat Pada Program Pembentukan Peraturan Daerah. *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol 14, No 2.
- Eva NAM Sihombing. (2017) Perkembangan Kewenangan Pembatalan Peraturan Daerah Dan Peraturan Kepala Daerah. *Jurnal Yudisial*, Vol 10, No 2.
- Eva NAM Sihombing. (2016) Problematika Penyusunan Program Pembentukan Peraturan Daerah. *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol 13, No 3.
- Hanif Nurcholis (2007), *Teori dan praktik pemerintahan dan otonomi daerah*, 2007, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Leo Agustino. (2017) Pembatalan 3.143 Peraturan Daerah: Satu Analisis Singkat. *Cosmogov Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol 3, No 1.
- Lintje Anna Marpaung. (2007) Eksistensi Peraturan Daerah Dalam Rangka Penyelenggaraan Otonomi Daerah Menuju Good Government. *Pranata Hukum*, Vol 2, No 1.
- M Arief Budiman. (2021) Konsep Demokratis Dalam Pembentukan Peraturan Daerah Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. *Khatulistiwa Law Review*, Vol 2 No 1.
- Marten Bunga. (2019) Model Pembentukan Peraturan Daerah Yang Ideal Dalam Penyelenggaraan Otonomi Daerah. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol 49, No 4.
- Mawardi Khairi. (2017) Peraturan Daerah Persepektif Teori Negara Hukum. *Selisik*, Vol 3 No 1

- Michael A. Pangemanan. (2016) Urgensi Program Pembentukan Perda (Propemperda) Sebagai Instrument Perencanaan Dalam Mengarahkan Dan Mendorong Pembentukan Peraturan Daerah. *Lex Privatum*, Vol 4, No 8
- Mutia Silvia Rose. (2015) Partisipasi Masyarakat dalam Pembentukan Peraturan Daerah Tentang Penggunaan Label Batik Pekalongan. *Pandecta Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, Vol 10, No 1
- Nurul Aprianti, Muchamad Ali Safa'at, Indah Dwi Qurbani. (2021) Dualisme Model Pengujian Peraturan Daerah Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal IUS kajian Hukum Dan Keadilan*, Vol 9, No 2
- Odilo Kelebit Tite,SH. (2017) Analisis Peraturan Daerah Ditinjau Dengan Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan (Studi Di Provinsi Kalimantan Barat). *Jurnal NESTOR Magister Hukum*, Vol 2, No 2.
- Rizki Jayuska, Ismail Marzuki. (2021) Problematika Pembentukan Peraturan Daerah Oleh Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Periode 2016-2021. *Pagaruyung Law Journal*, Volume 4 Nomor 2
- Soehino. (1993), *Ilmu Negara*, Yogyakarta, Liberty
- Soehino. (1991), *Hukum Tata Negara Perkembangan Otonomi Daerah*, Yogyakarta, BPFE
- Suwarto & Sutanto (2010), *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Jakarta, Asosiasi Hubungan Industrial,
- Suharyo. (2015) Pembentukan Peraturan Daerah, Dan Penerapan Sanksi Pidana Serta Problematikanya. *Jurnal Rechsvinding*. Vol 4, No 3.
- Syulhennisari Siregar, Mhd Iqbal Tanjung (2018) Aktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pembuatan Peraturan Daerah Berdasarkan Hak Inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Padang Lawas Utara. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah*, Vol 2, No 2
- Taupiqqurrahman Taupiqqurrahman, Ali Imran Nasution. (2020) Fungsi DPRD Dalam Pembentukan Peraturan Daerah Di Kabupaten Bungo. *Supremasi Jurnal Hukum*, Vol 2, No 2
- Yohanes Pattinasarany. (2011) Kewenangan Pembatalan Peraturan Daerah, *Jurnal Sasi*. Vol. 17 No. 4
- Zarkasi. A. (2010) Pembentukan Peraturan Daerah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 2 No. 4