



Kajian Perda Kabupaten Karawang No. 01 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Pengantar

Hubungan industrial yang baik antara pemerintah, pengusaha, tenaga kerja serta serikat tenaga kerja merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya kondisi ekonomi yang kondusif disuatu daerah. Masing-masing pihak berkewajiban untuk memberikan andil sesuai dengan fungsi dan perannya masing-masing.

Dalam salah satu upayanya meningkatkan produktivitas didaerahnya, pada tanggal 20 Januari 2011, Kab. Karawang telah menerbitkan Perda No.01 tahun 2011 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. Perda ini dibuat dengan mengacu pada UU tenaga kerja No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berikut ini penjabaran secara ringkas mengenai isi perda:

- ◆ Hubungan industrial antara pemerintah, pengusaha, tenaga kerja dan serikat kerja termasuk didalamnya perjanjian kerjasama, peraturan perusahaan, forum komunikasi (lembaga bipartit & tripartit);
- ◆ Penjabaran hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh pihak-pihak terkait dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja salah satunya dengan menyediakan program pemagangan dan pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan baik oleh perusahaan, lembaga pelatihan maupun lembaga pelatihan yang disediakan oleh Pemerintah daerah setempat;
- ◆ pemerintah menetapkan quota 60% tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan harus diambil dari tenaga kerja lokal yang berdomisili disekitar kawasan perusahaan, jika tidak memenuhi quota tersebut baru dapat memperolehnya dari luar wilayah dalam lokasi Kabupaten (ps.25,2);
- ◆ Perusahaan yang memiliki tenaga kerja diatas 100 orang wajib menyertakan 1% tenaga kerja penyandang cacat (pasal 20,3) yang ketentuan selanjutnya akan diatur dalam Peraturan Bupati;
- ◆ Upaya perlindungan terhadap tenaga kerja (jaminan sosial tenaga kerja) termasuk didalamnya ketentuan

perlindungan terhadap tenaga kerja wanita dan pekerja anak yang ketentuannya diatur secara lengkap di pasal 32-34. Ketentuan dalam pasal ini telah mengacu pada UU tertinggi UU No. 13 tahun 2003;

- ◆ Perselisihan dalam hubungan industri (PHK, Mogok kerja, penutupan perusahaan) yang terjadi hendaknya dapat diselesaikan melalui forum komunikasi baik melalui forum komunikasi bipartit, tripartit, atau forum serikat pekerja dan jika tidak dapat terselesaikan juga maka dapat diajukan kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial;
- ◆ Dalam hal pembinaan, pengawasan, dan penyidikan dilakukan langsung dibawah koordinasi Bupati (Pasal 64-67);
- ◆ Bagi pihak yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan maka akan dikenakan sanksi kurungan maksimal 6 bulan dan denda maksimal Rp 50.000.000 (Pasal 68).

Analisis

Jika ditinjau dari segi yuridis, perda ini telah menggunakan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai acuan tertinggi dan telah menggunakan Peraturan hukum (Kepmen & PP) terkait lainnya sebagai konsiderannya. Namun ada baiknya untuk menambahkan Kepmen terkait yang mengatur kewajiban pelatihan ketenagakerjaan (Kepmen No. 261/MEN/XI/2004) dan Kepmen No. 20 th 2004 yang mengatur tentang tata cara memperoleh ijin menggunakan tenaga kerja asing sehingga hal tsb dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan pelayanan ketenagakerjaan.

Dalam hal substansi, sekilas pemerintah daerah memiliki komitmen yang sangat kuat untuk dapat menjamin terselenggaranya kegiatan ketenagakerjaan yang harmonis antar pihak pekerja, pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah. Perda ini telah memberikan hak bagi penyandang cacat untuk dapat bekerja, dan ketentuan pasal yang mengatur waktu kerja, penggunaan

tenaga kerja perempuan dan pekerja anak telah sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003.

Dari ketidakjelasan ketentuan pasal yang diatur dalam perda No. 1 tahun 2003 ini, ada beberapa potensi permasalahan yang dapat ditimbulkan dari pelaksanaan perda ini, diantaranya yaitu:

- ◆ Adanya pembatasan hak bagi tenaga kerja untuk mendapatkan pelatihan kerja praktek secara langsung dan pemagangan yang berhubungan dengan **proses produksi** (Ps. 11 ayat 5);
- ◆ Dalam Kepmen Naker No. PER.21/MEN/X/2005 Program pelatihan kerja harus memberikan porsi yang lebih besar bagi praktek dari pada pelaksanaan teorinya. Jelas hal ini menimbulkan pertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi karena perda ini mengatur kegiatan teori 50% dan praktek 50%.
- ◆ Penetapan quota 60% (ps.25,2) yang diperuntukkan bagi tenaga kerja lokal yang berdomisili disekitar wilayah perusahaan berpotensi melanggar *free internal trade* dan menghambat hak tenaga kerja dari daerah lain untuk mendapatkan pekerjaan.
- ◆ Perusahaan wajib menyediakan jaminan sosial tenaga kerja yang terkait dalam hubungan kerja. Hal yang menjadi beban bagi perusahaan (pasal 38) adalah ketika perusahaan harus tetap menanggung jaminan kecelakaan yang terjadi pada tenaga kerjanya yang terjadi diluar jam kerja yang seharusnya tidak lagi menjadi tanggungjawab perusahaan.
- ◆ Kab. Karawang dalam pasal 12 mewajibkan setiap perusahaan atau investor yang datang harus melaksanakan program pelatihan kerja. Sedangkan diatur dalam Kepmen No. 261/MEN/XI/2004 tentang perusahaan yang wajib melaksanakan pelatihan kerja (ps. 2 ayat 1), perusahaan yang diwajibkan adalah hanya perusahaan yang memiliki tenaga kerja diatas 100 orang. Jika tidak diatur ketentuan lebih lanjut, ketentuan tsb tentu saja menjadi beban perusahaan yang harus ditanggung dan hal ini berpotensi menghambat masuknya investor karena pengusaha merasa terbebani dengan kewajiban pelaksanaan pelatihan kerja tsb.
- ◆ Dalam ketentuan pasal 28 mengenai penempatan tenaga kerja asing (TKA) tidak dijelaskan mengenai jenis perusahaan apa saja yang diperbolehkan menggunakan TKA, dan tidak ada aturan yang menjelaskan adanya kewajiban bagi pengguna TKA untuk membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing. Dengan tidak adanya aturan yang menjelaskan ketentuan tsb dikhawatirkan pengusaha akan lebih banyak memakai TKA dari pada tenaga kerja lokal daerah. Hal tersebut mengindikasikan lemahnya perlindungan terhadap tenaga kerja lokal dan lemahnya daya saing tenaga kerja lokal serta bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi jika dikaitkan dengan UU No. 13 th 2003 (ps. 42 ayat 2) yang memberikan pelarangan pada pemberi kerja orang perseorangan untuk mempekerjakan TKA.

tangan dengan peraturan yang lebih tinggi jika dikaitkan dengan UU No. 13 th 2003 (ps. 42 ayat 2) yang memberikan pelarangan pada pemberi kerja orang perseorangan untuk mempekerjakan TKA.

- ◆ Perusahaan sebisa mungkin tidak melakukan PHK dan perusahaan serta tenaga kerja harus mentaati ketentuan mengenai tata cara mogok kerja. Tidak adanya aturan tambahan yang mengatur mengenai tata cara pelaksanaan pasal ini berpotensi menimbulkan kerancuan dalam pelaksanaannya dan berpotensi terbatasnya hak-hak pekerja dan pengusaha.

Dari beberapa poin permasalahan yang telah dikemukakan diatas, **hemat kami terdapat 4 poin yang patut diurai lebih detail** mengingat derajat permasalahan yang lebih krusial dan berpotensi menimbulkan dampak negatif dan hambatan ekonomi lebih besar jika tidak segera ditindaklanjuti dan mencari solusi permasalahan yang tepat. 4 poin krusial tsb yaitu:

1. Poin 1 & 2 yang mengatur ketentuan mengenai pemagangan (Ps. 11 ayat 5&6).

Program pemagangan selayaknya diselenggarakan disemua bidang termasuk proses produksi guna memberikan pembelajaran praktek secara langsung kepada para pemegang. Ketentuan dalam pasal 11 ayat 5 yang tidak memperbolehkan proses pemagangan dalam bidang yang berhubungan dengan proses produksi mengindikasikan adanya pembatasan hak belajar bagi tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan usahanya dan hal tersebut bertentangan dengan ayat berikutnya yang mengatur komposisi belajar 50% teori dan 50% praktek.

Selain bertentangan dengan ayat 6, jika kita merujuk pada **Kepmen No. 21/MEN/X/2005** tentang penyelenggaraan program pemagangan dan pasal 1 perda ini bahwa pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, **dalam proses produksi barang atau jasa** dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu, dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa program pemagangan seharusnya dapat dilakukan disemua bidang termasuk proses produksi.

Adanya pertentangan dan inkonsistensi dengan peraturan hukum lainnya, ketidakjelasan yang diatur dalam ayat ini juga bertentangan dengan program pengembangan SMK yang mengharuskan siswanya untuk mengikuti program pemagangan disemua bidang termasuk kegiatan produksi sehingga siswa (2)

tersebut dibekali dengan keterampilan dan mendapatkan kesempatan untuk belajar secara langsung.

Jika ditinjau dari sisi pengusaha, adanya pembatasan tersebut lahir dengan tujuan positif yakni agar para peserta pemagangan tersebut tidak mengganggu atau merusak kegiatan produksi yang sedang berlangsung, namun dari sisi pekerja hal tersebut menimbulkan adanya pembatasan hak untuk memperoleh pembelajaran melalui praktek kerja langsung.

Dari permasalahan diatas, hendaknya pemerintah memberikan penjelasan lebih detail terkait ayat 5 tsb, Jika memang program pemagangan tidak boleh dilaksanakan pada kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi maka pemerintah dan pihak pengusaha harus menyediakan alternatif lain seperti menyediakan suatu laboratorium produksi atau kegiatan workshop dimana pemagang tersebut dapat belajar tidak hanya teori namun juga praktek secara langsung sehingga pemagang dapat menguasai keterampilan berusaha baik teori maupun praktek.

2. Penempatan tenaga kerja

Tenaga kerja seharusnya memiliki kesempatan yang luas untuk dapat bekerja diseluruh wilayah Indonesia. Ketentuan dalam pasal 25 ayat 2 yang mengatur bahwa perusahaan wajib menyediakan 60% lowongan pekerjaan untuk tenaga kerja lokal yang **berdomisili disekitar perusahaan**, jika quota tersebut tidak dapat dipenuhi maka perusahaan baru dapat memperolehnya **dari dalam wilayah Kabupaten**. Ketentuan yang diatur tersebut melanggar prinsip ekonomi *free internal trade* yang memberikan keleluasaan dalam kegiatan lalulintas barang dan jasa termasuk tenaga kerja yang berada wilayah tersebut maupun antar satu daerah ke daerah lainnya.

Ditinjau dari sisi pemerintah dalam upayanya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menciptakan lapangan pekerjaan bagi penduduk lokal menunjukkan adanya keberpihakan dan perlindungan pemerintah daerah terhadap masyarakat penduduk lokal, namun dari pihak pengusaha adanya quota mengenai penggunaan kerja tersebut memberikan batasan bagi pengusaha untuk mendapatkan tenaga kerja murah, berkualitas sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan yang mungkin tidak berdomisili disekitar perusahaan dan terdapat diluar Kab. Karawang, dan adanya pembatasan tersebut tentu saja memberikan dampak negatif pada tenaga kerja dengan dibatasinya hak para tenaga kerja untuk mendapatkan lowongan pekerjaan diseluruh wilayah Indonesia.

Ketentuan yang diatur dalam pasal 25 ayat 2 tersebut haruslah ditinjau ulang dan didampingi dengan penjelasan mengenai alasan yang mendasari adanya penetapan quota dalam penggunaan tenaga kerja tersebut. Pemerintah daerah hendaknya dapat memberikan data-data mengenai ketenagakerjaan dan angka pengangguran di Kab. Karawang, serta membuat suatu laporan mengenai *benefit analysis* yang melandasi adanya penetapan quota bagi tenaga kerja sehingga penetapan aturan tersebut tidak menimbulkan hambatan ekonomi baik pengusaha maupun bagi tenaga kerja terkait.

3. Ketentuan mengenai jaminan sosial tenaga kerja

Permasalahan ketiga yang berpotensi menimbulkan dampak ekonomi negatif dari penerapan Perda No. 1 tahun 2011 adalah ketentuan mengenai pengaturan Jaminan sosial (pasal 38 ayat 2) yang menyebutkan bahwa Jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungan kerja yang dimaksud dalam ketentuan pasal ini diantaranya meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan **jaminan kecelakaan diluar jam kerja**.

Kalimat terakhir yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan jaminan kecelakaan diluar jam kerja berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Sekilas pernyataan tsb memberikan dampak positif yang menunjukkan adanya perlindungan penuh terhadap tenaga kerja baik didalam maupun diluar jam kerja, namun bagi pihak pengusaha tentunya hal ini menjadi beban bagi perusahaan ketika perusahaan tetap harus memberikan jaminan sosial diluar jam kerja yang telah ditetapkan dan tidak ada hubungannya dengan kegiatan perusahaan.

Aturan dalam pasal diatas juga tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai kriteria kecelakaan kerja yang dapat dibebankan pada perusahaan, sehingga hal tersebut akan menimbulkan ketidakjelasan dalam pelaksanaannya.

Meninjau permasalahan diatas, direkomendasikan untuk menambahkan ketentuan tambahan yang mengatur mengenai ketentuan kecelakaan kerja diluar jam kerja seperti yang diatur dalam UU No. 3 tahun 1992 (pasal 1) tentang Jaminan sosial tenaga kerja yang menjelaskan ketentuan mengenai kecelakaan kerja yang dimaksud yaitu kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Dengan adanya ketentuan (3)

tambahan mengenai pasal tersebut diharapkan dalam pelaksanaannya akan dapat memberikan rasa keadilan bagi pihak pengusaha maupun bagi tenaga kerja itu sendiri.

Rekomendasi

Dari beberapa poin permasalahan yang telah dikemukakan diatas, dan melihat dampak negatif yang akan timbul dari ketidakjelasan beberapa ketentuan yang diatur dalam perda ini, dalam hal ini direkomendasikan untuk **merevisi dan meninjau ulang** Perda No. 1 tahun 2011 tentang pelayanan ketenagakerjaan khususnya permasalahan yang berpotensi menimbulkan hambatan ekonomi dan merugikan baik pihak pengusaha maupun tenaga kerja seperti pasal 11, 12 mengenai pelatihan tenaga kerja dan pemagangan, pasal 25 ayat 2 mengenai quota penggunaan tenaga kerja lokal, pasal 38 mengenai jaminan sosial tenaga kerja, dan pasal 42 mengenai penempatan tenaga kerja asing. ■



Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah

Gedung Permata Kuningan Lt.10, Jl. Kuningan Mulia Kav. 9C, Setiabudi, Jakarta Selatan
Telp. (021) 83780642/53, Fax. (021) 83780643, Email: kppod@kppod.org, Website: www.kppod.org

