

## **RELEVANSI DAN URGENSI TERHADAP PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DI PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Jamhur Poti

*e-mail: Jamhur\_poti2000@yahoo.com*

Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Maritim Raja Ali Haji

### **Abstrak**

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia akhir-akhir ini menjadi sangat rumit. Demonstrasi pekerja yang terjadi sebagai akibat dari penuntutan upah yang layak, kondisi kerja, outsourcing, pekerja asing, dan transfer otoritas pengawasan tenaga kerja dari Kabupaten / Kota ke provinsi dan sebagainya telah mengganggu iklim investasi di Indonesia, terutama di Kepulauan Riau. Penelitian yang berjudul Relevansi dan Urgensi Peraturan Daerah tentang ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Riau ini bertujuan untuk mengetahui relevansi dan urgensi suatu peraturan, yaitu Ruang Lingkup Pekerjaan di Provinsi Kepulauan Riau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Forum Diskusi Kelompok (FGD) dari berbagai pemangku kepentingan. Agar pelaksanaan tenaga kerja di Provinsi Kepulauan Riau berhasil, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau diharapkan dapat mengambil peran yang lebih aktif melalui pemberdayaan sumber daya internal melalui APBD sehingga dapat bersinergi dengan program pemerintah pusat yang dibiayai oleh APBN. Sinergi diharapkan dapat diwujudkan melalui alokasi dana tambahan untuk meningkatkan kapasitas tenaga kerja di Provinsi Kepulauan Riau. Pemerintah pusat yang telah memberikan stimulasi yang cukup kepada Pemerintah Daerah harus diikuti oleh langkah-langkah positif untuk menambahkannya melalui APBD Provinsi Kepulauan Riau. Jadi diharapkan bahwa di masa depan Provinsi Kepulauan Riau akan memiliki tenaga kerja yang kompeten, unggul, dan mampu di pasar global.

### **Abstract**

*Employment problems in Indonesia have recently become very complex. Workers' demonstrations that occur as a result of prosecution of decent wages, working conditions, outsourcing, foreign workers, and the transfer of labor inspection authority from Regency / City to provinces and so on have disrupted the investment climate in Indonesia, especially in Riau Islands Province. This study, entitled The Relevance and Urgency of Regional Regulations concerning employment in the Riau Islands Province, aims to find out the relevance and urgency of a regulation, namely the Regional Scope of Employment in the Riau Islands Province. The method used in this study is the Forum Discussion Group (FGD) of various stakeholders. In order to make the implementation of labor in the Riau Islands Province a success, Riau Islands Provincial Government is expected to take a more active role through empowering internal resources through the APBD so that it can synergize with the central government program financed by the APBN. Synergy is expected to be realized through additional funding allocations to increase the capacity of the workforce in Riau Islands Province. The central government which has provided enough stimulation to the Regional Government must be followed by positive steps to add it through the APBD of the Riau Islands Province. So it is expected that in the future Riau Islands Province will have a competent, superior, and capable workforce in the global market.*

**Keywords: Relevance. Urgency of Regional Manpower Regulations**

## Pendahuluan

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia dalam waktu belakangan ini menjadi permasalahan yang semakin kompleks dan membutuhkan perhatian lebih banyak dari pemerintah. Demonstrasi pekerja / buruh yang terjadi akibat penuntutan terhadap upah yang layak, kondisi kerja, *outsourcing*, tenaga kerja asing, dan lain sebagainya telah cukup mengganggu iklim investasi di Indonesia khususnya di Provinsi Kepulauan Riau.

Pada tahun 2012 bahkan sempat terjadi demonstrasi yang berujung pada kerusuhan masal yang mengakibatkan rusaknya fasilitas publik dan aset swasta di Batam. Hal ini terjadi karena buntutnya perundingan masalah penetapan upah minimum di Batam. Demonstrasi seperti ini terus berlanjut selama bertahun-tahun berikutnya sehingga membuat khawatir investor yang berinvestasi di Batam. Sehingga jika tidak diselesaikan bisa mengancam iklim investasi di Kepulauan Riau.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah cukup lama dikeluarkan. Sudah banyak pula peraturan turunan yang merupakan penjabaran dan pelaksanaan dari Undang Undang tersebut. Peraturan yang terbaru adalah Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. PP 78 Tahun 2015 ini telah memformulasikan perhitungan upah minimum dengan formulasi matematika yang membuat besaran upah minimum bisa diprediksi kenaikannya setiap tahunnya. Formulasi ini menguntungkan kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha. Sebab ada kepastian untuk kedua belah pihak tersebut. Dari sisi pengusaha akan semakin mudah membuat proyeksi usaha karena adanya kepastian perhitungan upah minimum. Sementara bagi pekerja adanya kepastian terjaganya kesejahteraan sebab formulasi upah minimum dalam PP 78 tersebut disesuaikan dengan tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi tahun berjalan.

Keluarnya Peraturan Pemerintah (PP) 78 tahun 2015 ini rupanya masih saja

dianggap belum menyelesaikan masalah pengupahan yang terjadi. Masih banyak terdapat keluhan dari pihak pekerja dan pihak pengusaha yang merasa pengaturan upah dalam PP 78 Tahun 2015 tersebut belum mengakomodir kepentingan masing-masing. Untuk itu, di Provinsi Kepulauan Riau perlu adanya Peraturan Daerah yang lebih rinci lagi mengatur masalah pengupahan dengan menerima masukan dari pihak pengusaha dan pekerja.

Selain itu, Undang Undang No 23 Tahun 2014 sebagaimana diubah dengan Undang Undang No 2 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, telah mengamanatkan bahwa urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan menjadi urusan bersama antara pemerintah pusat dengan pemerintah provinsi. Dalam regulasi yang baru ini pemerintah pusat berwenang menetapkan sistem dan mengelola petugas pengawas ketenagakerjaan. Pemerintah provinsi berwenang menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan.

Undang Undang No 23 Tahun 2014 memperkuat kembali pengawasan ketenagakerjaan di daerah. Dimana selama ini kualitas dan kuantitas pengawasan ketenagakerjaan di daerah kondisinya memprihatinkan. Hal ini disampaikan oleh Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dakhiri dalam wawancara di media tanggal 23 Maret 2015. Kerjasama kementerian dan pemerintah provinsi akan mengembalikan profesionalisme pengawasan ketenagakerjaan di daerah agar dapat bekerja secara maksimal.

Kemenaker mencatat akhir tahun 2014 jumlah pengawas ketenagakerjaan adalah 1.776 orang. Mereka bertugas mengawasi 265.209 perusahaan. Idealnya, dibutuhkan 4.452 petugas pengawas ketenagakerjaan sehingga masih ada kekurangan 2.676 orang pengawas. Bahkan dari 514 kabupaten/kota di Indonesia, 155 kabupaten/kota belum punya pengawas ketenagakerjaan.

Di Provinsi Kepulauan Riau tidak berbeda jauh kondisinya dari nasional.

Kurangnya jumlah pengawas ketenagakerjaan telah membuat banyak perusahaan mengabaikan peraturan terkait ketengakerjaan. Baik ketika melakukan perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, pembayaran upah, penyelesaian pesangon, keselamatan kerja, dan permasalahan ketenagakerjaan lainnya. Kuantitas dan kualitas pengawas ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Riau harusnya bisa ditingkatkan. Tentunya untuk keperluan ini, permasalahan pengawasan ketenagakerjaan ini membutuhkan payung hukum agar bisa berjalan dengan baik. Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dapat menjadi solusi untuk hal ini.

Menarik lebih tajam lagi kepada permasalahan pembinaan ketenagakerjaan dan pengurangan pengangguran di Provinsi Kepulauan Riau, tentunya hal ini menjadi target utama dari Gubernur Provinsi Kepulauan Riau. Dalam pernyataan misi Provinsi Kepulauan Riau disebutkan *Meningkatkan kualitas pendidikan, ketrampilan dan profesionalisme Sumber Daya Manusia sehingga memiliki daya saing tinggi*. Sumber daya manusia yang profesional ini tentu saja termasuk kelas pekerja dan buruh di dalamnya. Pendidikan yang dimaksud di dalam misi tersebut bisa dalam bentuk pendidikan formal maupun informal. Pendidikan informal di dapat melalui pelatihan kerja yang kontinu dan berkualitas. Untuk mencapai tujuan menciptakan tenaga kerja yang kompeten di bidangnya masing-masing.

Di Provinsi Kepulauan Riau pembinaan dan peningkatan kapasitas pekerja melalui pelatihan kerja yang kompeten dan berkualitas belumlah terlaksana dengan baik. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) kebanyakan terkonsentrasi di Batam. Sementara di daerah lain LPK masih relatif sedikit dan hanya melatih pekerja untuk pekerjaan tertentu saja. Hal ini membuat peningkatan kompetensi para pekerja tidaklah merata di Provinsi Kepulauan Riau.

Sementara itu, Balai Latihan Kerja yang ada di Provinsi Kepulauan Riau hanya

satu BLK milik pemerintah provinsi. BLK ini berada di Tanjungpinang sehingga tidak mampu menjangkau pekerja di daerah lainnya. Untuk kualitas dan pendanaan terhadap BLK ini juga masih relatif tertinggal jika dibandingkan dengan BLK di daerah lain khususnya di daerah Jawa. Keberadaan Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan akan mampu mendukung peningkatan kualitas BLK dan LPK yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga akan tercapai cita-cita dalam misi Provinsi Kepulauan Riau yaitu melakukan pemberdayaan masyarakat melalui pendidikan dan kesehatan yang berkualitas.

Selain beberapa persoalan di atas, hal yang tak kalah pentingnya yang perlu dalam diatur dalam sebuah payung hukum berupa Peraturan Daerah adalah permasalahan Tenaga Kerja Asing (TKA). Bahwasanya di Kepulauan Riau banyak terdapat TKA yang tersebar di berbagai perusahaan yang ada. Bahkan permasalahan TKA ini pernah memicu kerusuhan di salah satu perusahaan di Batam yaitu di PT Drydock. Untuk mencegah kembali terjadinya perpecahan dan kerusuhan akibat kehadiran TKA di Kepulauan Riau, maka perlu diatur dalam sebuah peraturan yang baik dan tepat yang tidak lain dapat diatur dengan sebuah Perda.

Dalam sebuah kesempatan wawancara di bulan April 2016, Walikota Batam H.M Rudi pernah menyampaikan bahwa untuk di Batam saja, jumlah TKA mencapai 7 ribu orang. Kebanyakan TKA ini berasal dari negara tetangga yaitu Singapura dan Malaysia. Jika tidak diatur dan dikelola dengan baik, maka permasalahan TKA ini tentunya akan menjadi masalah tersendiri di Provinsi Kepulauan Riau. Apalagi dengan masuknya era Masyarakat Ekonomi Asean, akan membuat permasalahan TKA semakin penting untuk diatur dalam sebuah peraturan daerah yang komplit.

Berdasarkan pemaparan beberapa persoalan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keberadaan Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Riau

menjadi penting dan mendesak. Perda ini akan mampu memecahkan persoalan ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Riau dan juga diharapkan akan dapat membantu mencapai misi Provinsi Kepulauan Riau yang telah dirumuskan..

### **Tinjauan Pustaka**

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang Undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain; menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.

Abdul Kharim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur- unsur yang dimiliki, yaitu:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/ majikan;
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Kemudian Pasal 1 angka 13 memberikan definisi tentang tenaga kerja asing, yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia, orang asing dapat diberi pengertian, yaitu orang yang bukan warga negara Indonesia dan sedang berada di Indonesia, pengertian orang asing termasuk pula badan hukum asing yaitu badan hukum

yang didirikan berdasarkan hukum asing, sehubungan dengan pengertian itu Pasal 7 Undang Undang No. 12 Tahun 2006 menyebutkan setiap orang yang bukan warga negara Indonesia diperlakukan sebagai orang asing.

Terkait definisi tenaga kerja asing yang lainnya ialah orang yang meninggalkan tempat asalnya dan pindah tempat kerja lain. Pekerja asing merujuk kepada pekerja yang meninggalkan negara asal, melintasi batas negara dan bekerja dinegara lain, Pekerja asing adalah pekerja yang pindah dari tempat asal ke tempat lain dalam negara mereka untuk bekerja.

Mengenai penggunaan tenaga kerja asing dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 42 hingga pasal 49. Pasal 42 intinya menyatakan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing dan tenaga kerja asing tersebut dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu..

Menurut Suroto (1990:147), Pasar Kerja adalah seluruh kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, atau seluruh permintaan dan penawaran dalam masyarakat dengan seluruh mekanisme yang memungkinkan adanya transaksi produktif diantara orang menjual tenaganya dengan pihak pengusaha yang membutuhkan tenaga tersebut.

Pasar kerja adalah area bebas yang di mana pekerja dapat direkrut untuk mengisi berbagai macam posisi, seperti sekretaris, mekanik, kasir, dan sebagainya. Menurut Payaman J. Simandjuntak, pasar kerja adalah proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan dan permintaan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2001:101), pasar kerja adalah seluruh aktivitas dari pelaku-pelaku yang

mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pelaku ini terdiri dari:

1. Yang membutuhkan pengusaha tenaga.
2. Pencari kerja
3. Perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan.

Menurut Suroto (1992: 193) masalah dalam pasar kerja pada dasarnya dapat disebut sebagai ketidakseimbangan antara pesediaan dengan kebutuhan tenaga kerja dan dapat digolongkan dalam 4 (empat) kelompok yaitu:

1. Masalah kelebihan tenaga kerja yang timbul apabila persediaan tenaga kerja lebih besar dari pada kebutuhan tenaga kerja dalam masyarakat.
2. Masalah kekurangan tenaga kerja yang timbul apabila persediaan tenaga kerja daripada kebutuhan.
3. Masalah rintangan pasar kerja yang timbul apabila persediaan tenaga kerja sebenarnya sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dalam masyarakat, akan tetapi nyatanya karena adanya suatu rintangan, keduanya tidak bertemu pada tempat dan waktu yang sama. Disini masalahnya terletak dalam mekanisme penyalurannya.
4. Semua masalah dalam ketiga golongan a,b,c, diatas terjadi sebelum orang memiliki atau masuk dalam pekerjaan, baik pekerjaan mandiri. Masalah disini antara lain menyangkut pendapatan, kepastian tenaga kerja untuk memiliki dan mempertahankan pekerjaan, keselamatan jasmani, ketentraman, perlakuan adil dan produktivitas kerja. Kelompok masalah ini disebut ketidaklayakan dalam lingkungan kerja.

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang atau lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga

kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan, maka pasar tenaga kerja ini dirasakan dapat memberikan jalan keluar bagi perusahaan untuk memenuhinya. Dengan demikian tidak terkesan hanya pencari kerja yang mendapat keuntungan dari adanya pasar ini. Untuk menciptakan kondisi yang sinergi antara kedua belah pihak, yaitu antara penjual dan pemberi tenaga kerja maka diperlukan kerjasama yang baik antara semua pihak yang terkait, yaitu penjual tenaga kerja, pembeli tenaga kerja, dan pemerintah.

Solmon (1980) dalam Sinaga (2005) menjelaskan, bahwa pasar tenaga kerja adalah tempat aktivitas dari bertemunya pelaku-pelaku, pencari kerja dan pemberi lowongan kerja. Proses bertemunya pencari kerja dan pemberi lowongan kerja dapat terjadi sebentar saja namun dapat pula memakan waktu yang lama, masalah yang dihadapi oleh kedua belah pihak di pasar yaitu: setiap perusahaan yang menawarkan lowongan kerja maka menginginkan kualitas serta keahlian pekerja berbeda-beda sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Sedangkan pencari kerja memiliki keahlian juga berbeda-beda sehingga pekerja menginginkan tingkat upah yang juga berbeda-beda pula. Di mana letak masalah dari kedua belah pihak adalah keterbatasan informasi.

Fungsi pasar kerja adalah mengalokasikan secara optimal tenaga kerja diantara berbagai alternative pengguna dalam pekerjaan produktif, yang memberikan pendapatan layak, perasaan tentram aman dari ancaman bahaya, tidak kuatir akan kehilangan sumber penghidupan, serta memberikan rasa harga diri dan kepastian hidup. Fungsi pasar tenaga kerja ialah:

- a. Sebagai Sarana Penyaluran Tenaga Kerja,

- b. Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan,
- c. Sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja.
- d. Dapat membantu para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan sehingga dapat mengurangi pengangguran,
- e. Dapat membantu orang-orang atau lembaga-lembaga yang memerlukan tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja,
- f. Dapat membantu pemerintah dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan..

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai ialah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan menggunakan *sampling purposive* dan *snowball* teori yang digunakan untuk melihat fenomena ini mengacu kepada teori Dunn (Nugroho 2014:265) analisis kebijakan adalah suatu aktivitas intelektual dan praktis yang ditunjukkan untuk menciptakan, secara kritis menilai dan mengkomunikasikan tentang dan didalam proses kebijakan. Analisis kebijakan adalah disiplin ilmu sosial yang menggunakan beberapa metode pengkajian *multiple* dalam konteks argumentasi dan debat politik untuk menciptakan, secara kritis menilai, dan mengkomunikasikan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan. Dan menggunakan analisis yang berorientasi kepada aplikasi (*application-oriented analysts*). Informan dalam penelitian ini berjumlah 7 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan studi pustaka. Teknik analisa yang digunakan ialah *interactive model* Miles dan Huberman terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarik kesimpulan. Temuan dan Analisis

Relevansi Validitas Dalam Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Berdasarkan pemahaman tentang validitas tersebut, maka unsur filosofis, sosiologis dan yuridis, yang menjadi latar belakang pembuatan undang-undang atau peraturan daerah, dapat dimaknai sebagai berikut:

1. Unsur filosofis adalah nilai-nilai filosofis yang dianut oleh suatu Negara (bagi Indonesia yang termaktub dalam Pancasila dan Pembukaan Undang Undang Dasar Negara RI Tahun 1945) yang menjadi latar belakang dan alasan pembuatan undang-undang atau peraturan daerah.
2. Unsur yuridis adalah peraturan perundang-undangan yang menjadi latar belakang dan alasan pembuatan undang-undang atau peraturan daerah, yang meliputi:
  - a. Dasar hukum formal, yakni peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar kewenangan pembentukan suatu peraturan perundang-undangan. Termasuk keharusan mengikuti prosedur tertentu.
  - b. Dasar hukum substansial, yakni peraturan Perundang-undangan yang memerintahkan materi muatan tertentu diatur dalam suatu Peraturan Perundang-undangan. Termasuk kesesuaian jenis dan materi muatan.
3. Unsur sosiologis adalah gejala dan masalah sosial-ekonomi-politik yang berkembang di masyarakat yang menjadi latar belakang dan alasan pembuatan undang-undang atau peraturan daerah.

Relevansi landasan keabsahan tersebut dengan pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mendasarkan pada tiga landasan keabsahan, yakni filosofis, yuridis, dan sosiologis, sebagaimana diamanatkan Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011.

*Pertama*, Landasan Filosofis. Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara hukum berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,

bertujuan untuk memberikan pengayoman dan memajukan kesejahteraan masyarakat dalam rangka mewujudkan tata kehidupan bangsa yang aman, tertib, sejahtera, dan berkeadilan. Sejalan dengan itu, dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ditentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi terdiri atas daerah-daerah kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah. Masing-masing pemerintahan daerah itu mengatur dan mengurus sendiri pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Otonomi dimaksud adalah otonomi seluas-luasnya.

Ketentuan konstitusional tersebut dilaksanakan dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dengan berlakunya Undang-Undang ini, maka penyelenggaraan pemerintahan daerah dilakukan dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya, disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara.

*Kedua*, Landasan sosiologis adalah dengan disusunnya Perda ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan didaerah bukan merupakan sumber pendapatan daerah yang penting guna membiayai pelaksanaan pemerintahan daerah. Dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berdasarkan uraian tersebut dapat ditegaskan, landasan filosofis bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan harus mampu:

1. Mengarahkan proses Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus dapat memberikan fasilitas untuk mencapai Visi pembangunan jangka menengah daerah yang merupakan visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (*desired future*) dalam masa jabatan selama 5

(lima) tahun sesuai misi yang diemban. Visi Provinsi Kepulauan Riau periode 2016-2021 adalah: **"Terwujudnya Kepulauan Riau sebagai Bunda Tanah Melayu yang Sejahtera, Berakhlak Mulia, Ramah Lingkungan dan Unggul di Bidang Maritim"** . Kata kunci dari visi Provinsi Kepulauan Riau periode 2016-2021 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Sebagai Bunda Tanah Melayu  
Mengandung arti bahwa Provinsi Kepulauan Riau diharapkan tetap menjadi wilayah yang menjunjung tinggi nilai-nilai adat dan seni budaya melayu dalam kehidupan masyarakat. Nilai-nilai adat dan budaya melayu tersebut dilestarikan agar tidak pudar terpengaruh oleh budaya luar.
- 2) Sejahtera
  - a. Sejahtera menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia mengandung arti aman sentosa dan makmur; selamat (terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran, dsb). Masyarakat sejahtera dapat diartikan secara luas yaitu masyarakat yang terpenuhinya kebutuhan dasarnya (pendidikan, kesehatan, pekerjaan, pangan, perumahan, dan jaminan sosial).
  - b. Sejahtera juga bisa diartikan bahwa masyarakat yang hidup di Provinsi Kepulauan Riau harus mendapatkan kesempatan yang luas untuk dapat bekerja ataupun berwirausaha sesuai dengan keahliannya. Sehingga kesejahteraan yang diinginkan dalam visi Provinsi Kepulauan Riau tersebut dapat terwujud.
  - c. Mendapatkan pekerjaan yang layak dalam hidup adalah kebutuhan dasar dari masyarakat yang sudah masuk ke dalam usia angkatan kerja untuk menjamin masa depannya.
  - d. Negara harus hadir dalam menjamin ketersediaan lapangan

pekerjaan yang diinginkan oleh masyarakat.

### 3) Berakhlak Mulia

- a. Berakhlak mulia mengandung arti bahwa diharapkan masyarakat Provinsi Kepulauan Riau telah dapat mempertahankan nilai-nilai moralitas masyarakat melayu dimana Agama Islam menjadi sumber utama referensinya dengan dasar keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, dan bagi masyarakat selain Islam juga dapat melaksanakan ajaran agamanya, sehingga tercipta kerukunan antar umat beragama.
- b. Akhlak mulia akan diperoleh melalui ketenangan hidup masyarakat karena sudah mendapat pekerjaan yang layak dan jenjang karir yang jelas untuk menjamin masa depannya yang cerah.
- c. Ketika pekerjaan menjadi sulit didapat maka visi Provinsi Kepulauan Riau untuk mewujudkan akhlak mulia di tengah-tengah masyarakat bisa terancam.

### 4) Ramah Lingkungan

Ramah lingkungan mengandung arti bahwa wilayah Provinsi Kepulauan Riau diharapkan menjadi wilayah dengan lingkungan yang bersih, sehat, asri, dan nyaman sehingga perlu didukung dengan sistem pengelolaan lingkungan dan sistem pengelolaan sampah yang baik, pemanfaatan ruang yang memenuhi aspek daya dukung lingkungan, dan dilengkapi ruang terbuka hijau yang memadai.

### 5) Unggul di Bidang Maritim

Unggul di bidang maritim diartikan bahwa Provinsi Kepulauan Riau dicita-citakan memiliki keunggulan pada sektor kemaritiman terutama sektor kelautan dan perikanan, perhubungan, dan pariwisata didukung dengan pembangunan sektor-sektor lainnya dengan berorientasi pada kemaritiman (*maritim oriented*). Pembangunan kemaritiman diharapkan mampu mewujudkan tujuan pembangunan bidang maritim, yaitu: meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya nelayan dan pembudidaya ikan;

menghasilkan produk dan jasa kelautan yang berdaya saing tinggi; meningkatkan kontribusi sektor kelautan bagi perekonomian daerah; menciptakan lapangan kerja; meningkatkan konsumsi ikan; dan memelihara daya dukung lingkungan dan kelestarian sumberdaya kelautan. Keunggulan di bidang maritim juga mencakup konektivitas antar pulau dan antar kabupaten/kota, serta pemanfaatan potensi wilayah pesisir dan pulau-pulau kecil untuk pengembangan pariwisata bahari.

1. Salah satu Misi Provinsi Kepulauan Riau periode 2016-2021 yang terkait dengan ketengakerjaan adalah: *Meningkatkan kualitas pendidikan, ketrampilan dan profesionalisme Sumber Daya Manusia sehingga memiliki daya saing tinggi.*
2. Menjamin pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu SDM serta relevansi dan efisiensi manajemen pengelolaan ketenagakerjaan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Jadi, Pemerintahan Daerah membuat Peraturan Daerah tentang Penyelegaraan Ketenagakerjaan, berdasarkan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, kesejahteraan, peranserta masyarakat, akuntabilitas, sejahtera, ramah lingkungan, unggul dibidang maritim dan ber-akhlak Mulia. Adapun tujuan pembentukan Peraturan Daerah ini adalah sebagai landasan hukum Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Riau.

Untuk mencapai Visi Misi Kepulauan Riau maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemprov KEPULAUAN RIAU perlu menyusun perencanaan makro ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Riau. Penyusunan perencanaan makro ini tidak bisa dilepaskan dari perencanaan tenaga kerja mikro di tiap perusahaan. Tersusunnya perencanaan tenaga kerja

makro ini akan bermuara pada database ketenagakerjaan yang baik dan valid di Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga memudahkan Pemerintah Provinsi membuat langkah dan strategi dalam membenahi ketenagakerjaan di Kepulauan Riau.

*Ketiga*, Landasan Yuridis yaitu memberikan arahan, landasan dan kepastian hukum bagi aparat pemerintah daerah dan para pemangku kepentingan dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Seringkali aparat pemerintah di daerah ragu-ragu untuk bertindak ketika belum ada payung hukum terkait ketenagakerjaan yang mengatur langkah-langkah mereka dalam menjalankan penyelenggaraan ketenagakerjaan. Aparat pemerintah di daerah juga biasanya sulit mengambil keputusan ketika terjadi perselisihan hubungan industrial yang memicu terjadinya demonstrasi pekerja/buruh.

Dengan adanya pengaturan yang lengkap dan rinci melalui Peraturan Daerah Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Riau, maka diharapkan aparat pemerintah yang bekerja di bidang ketenagakerjaan dapat mengambil keputusan dengan tepat dan percaya diri sebab sudah dilindungi oleh peraturan yang jelas dengan landasan yuridis yang tepat..

Penutup

Dalam pelaksanaan di lapangan, diharapkan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau senantiasa melakukan komunikasi yang terbuka, terus menerus dan saling mendukung serta berkoordinasikan dengan baik sehingga hasil program mampu memberikan perubahan yang berarti dari sisi kesejahteraan serta mampu mendorong perbaikan kinerja para tenaga kerja sehingga mampu mengurangi tingkat pengangguran di Provinsi Kepulauan Riau.

Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sebaiknya juga harus memiliki komitmen yang kuat dalam mengembangkan kemampuan, kinerja, dan kompetensi angkatan kerja yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Sebab kinerja angkatan kerja yang tinggi akan berdampak

secara luas pada peningkatan kegiatan ekonomi yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga program-program pembangunan akan lebih mudah dicapai dengan adanya para tenaga kerja yang terampil dan berkinerja tinggi.

Untuk mensukseskan pelaksanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Riau, Pemprov Kepulauan Riau diharapkan mengambil peran yang lebih aktif melalui pemberdayaan sumber-sumber internal melalui APBD sehingga dapat bersinergi dengan program pemerintah pusat yang dibiayai APBN. Sinergi diharapkan dapat terwujud melalui tambahan alokasi dana untuk peningkatan kapasitas angkatan kerja di Provinsi Kepulauan Riau. Pemerintah pusat yang sudah cukup banyak memberikan stimulasi kepada Pemerintah Daerah harus diikuti dengan langkah positif menambahnya melalui APBD Provinsi Kepulauan Riau. Sehingga diharapkan di masa depan Provinsi Kepulauan Riau akan memiliki tenaga kerja yang kompeten, unggul, dan mampu bersaing di pasar global.

#### Daftar Pustaka

- Eddy Mulyadi Soepardi, *“Memahami Kerugian Keuangan Negara Sebagai Salah Satu Unsur Tindak Pidana Korupsi”*, Makalah pada ceramah ilmiah FH Universitas Pakuan, 24 Januari 2009.
- Mardiasmo, 2002. *Prinsip-Prinsip Manajemen Dalam Pembiayaan Desentralisasi*. Yogyakarta: FE-UGM.
- Moh. Mahfud, MD., *Politik Hukum di Indonesia*, cet. ke-1, Jakarta: LP3ES, 1998.
- Reny Rawasita, et.al., *Menilai Tanggung Jawab Sosial Peraturan Daerah*, Pusat Studi Hukum dan

- Kebijakan Indonesia (PSHK), Jakarta, 2009.
- Sadu, Wasistino, dan Yonatan, Wiyoso, *Meningkatkan Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)*, Fokus Media, Bandung, 2009.
- Satjipto Rahardjo, *Negara Hukum Yang Membahagiakan Rakyatnya*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009.
- \_\_\_\_\_, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, Cet. Ke-III, 1991.
- Syarif Hidayat, *Desentralisasi untuk Pembangunan Daerah*, Jentera: Peraturan Daerah edisi 14 Tahun IV, Oktober-Desember 2006.
- W. RiawanTjandra dan Kresno Budi Darsono, *Legislative Drafting*, Atma Jaya, Yogyakarta, 2009.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFE UI. Jakarta.
- Suroto. 1990. *Strategi Pembangunan Kesempatan Kerja*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945).
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara pemerintah pusat dan Pemerintah Daerah.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4237).
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286).
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara pemerintah pusat dan Pemerintah Daerah.
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara pemerintah pusat dan Pemerintah Daerah.
- 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).
- Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 1994 tentang Rumah Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3573).
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578).