

EFEKTIVITAS PERATURAN DAERAH KOTA JAMBI NOMOR 04 TAHUN 2016 TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN USHA KECIL MENENGAH KOTA JAMBI

Yuzalmi¹, Lisda Ariany²

^{1,2}Institut Agama Islam Muhammad Azim

Corresponding Author: lisdaariany88@gmail.com

Abstrak

Pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja haruslah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam mengawasi berlakunya Undang-undang ini ditingkat Kota ditunjuklah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Bidang Hubungan Industrial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran pemerintah dalam mewujudkan masyarakat ekonomi sejahtera peraturan daerah Kota Jambi Nomor 04 Tahun 2016 dan untuk mengetahui faktor apa saja yang dihadapi pemerintah dalam penegakan peraturan daerah Kota Jambi Nomor 04 Tahun 2016 di Kota Jambi. Jenis penelitian yang penulis gunakan yaitu jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian yuridis empiris dan teknik yang peneliti gunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah informan utama yaitu dinas terkait meliputi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi dan informan pendukung yaitu 8 Masyarakat Kota Jambi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, pelaksanaan dari Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja sudah dikatakan cukup berhasil, tetapi dalam pelaksanaan dilapangan pemerintah Kota Jambi belum sepenuhnya menyeluruh kepada seluruh masyarakat sehingga masih ada sebagian masyarakat yang bekerja tanpa waktu yang ditentukan, dan masih ditemukan juga masyarakat yang menganggur.

Kata Kunci: Efektivitas, Perlindungan, Peraturan Daerah

Pendahuluan

Kedudukan dan peranan kaum laki-laki pada kondisi masyarakat pada saat ini dinilai sangat penting sehingga peluang dan kesempatan kerja bagi mereka sangat luas. Sedangkan bagi kaum perempuan kadang peluang dan kesempatan kerja dibatasi. Padahal dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan “bahwa setiap warga Negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia. (Tim Grasindo, 2023:52) Istilah “setiap warga Negara” yang dimaksud berlaku untuk seluruh warga Negara baik laki- laki maupun perempuan, tidak ada bias gender dan pembedaan jenis kelamin didalamnya. Semakin banyaknya industri yang berdiri, maka dituntut pula kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi berhasilnya usaha suatu industri. Oleh karena itu, kesempatan kerja terbuka hanya bagi tenaga kerja yang benar-benar mampu dan terampil serta mempunyai loyalitas yang tinggi bagi perusahaan. Tenaga Kerja yaitu setiap laki-laki ataupun perempuan dimana tengah ataupun akan melaksanakan kerja, yakni didalam ataupun diluar hubungannya bekerja untuk dihasilkan barang ataupun jasa dalam mencukupi keperluan ditengah masyarakat. (Munir Fuadi, 2016:191).

Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 dalam Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 dinyatakan bahwa, Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja yaitu objek, yakni setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

Diantara pekerja dan pengusaha tentu mempunyai perjanjian kerja sebagai suatu hubungan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah dalam bentuknya perjanjian tertulis ataupun lisan, dan juga tentang jangka waktu ditetapkan ataupun tidak. Tentang bentuknya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pemerintah Kota Jambi telah banyak berupaya untuk mensejahteraakan seluruh tenaga kerja di Kota Jambi. Tetapi yang terjadi dilapangan sangat jauh dari harapan pemerintah. Banyak tenaga kerja di Kota Jambi mendapatkan upah dibawah UMK (Upah Minimum Kota). UMK Kota Jambi untuk tahun 2024 adalah Rp. 3.387.064. Angka ini naik 3,31% dari tahun 2023 yaitu sebesar Rp. 3.230.207. Dikarenakan adanya gap yaitu perbedaan atau pertentangan antara apa yang diharapkan Pemerintah Kota Jambi terhadap tenaga kerja dengan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan secara nyata. Maka pemerintah Kota Jambi mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja, yang mengatur tentang Tenaga Kerja serta Perusahaan tempat bekerja agar tenaga kerja mendapatkan kesejahteraan. Dalam Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Pada Bab VIII Pasal 21 Berdasarkan seluruh permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti apa saja usaha dan upaya Pemerintah Kota Jambi dalam hal ini yaitu Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah yang membidangi tenaga kerja di Kota Jambi agar tenaga kerja mendapatkan semua hak atas apa yang telah mereka kerjakan.

Metode

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metodologi penelitian penelitian yuridis empiris dan teknik yang peneliti gunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut Lexy. J. Moleong (2016:4) yang dikutip dari Metode Penelitian Kualitatif, menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang dihasilkan dari data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau

perilaku yang diamati. Pendekatan yuridis empiris merupakan pendekatan dengan meneliti data sekunder atau data yang didapat dari landasan teoritis seperti pendapat atau tulisan para ahli atau perundang-undangan dahulu, kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian data primer di lapangan seperti wawancara (Zainuddin Ali, 2018:31).

Yuridis empiris adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat (Bambang Waluyo, 2002:15). Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan yang sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (Bambang Waluyo, 2002:16).

Hasil dan Pembahasan

Upaya yang dilakukan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi dalam menegakan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 02 Tahun 2014

Cara Pelaksanaan Pemerintah dalam Penegakan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 04 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Di Kota Jambi Pemerintah Kota Jambi melaksanakan Perda No. 4 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja dengan cara:

1. Sosialisasi dan Edukasi: Mengadakan kegiatan seperti Program Kampung Bahagia bersama BPJS Ketenagakerjaan untuk memberi pemahaman tentang hak dan perlindungan tenaga kerja, khususnya pekerja konstruksi dan pekerja rentan.
2. Perlindungan Formal: Mewajibkan pekerja jasa konstruksi yang terlibat dalam proyek pembangunan kota terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan.
3. Pelibatan Lintas Dinas: Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM bersama dinas terkait aktif dalam pelaksanaan dan pengawasan.
4. Pengawasan: Memastikan semua pekerja, termasuk pekerja informal, mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan Perda.

Pelaksanaan perda ini dilakukan melalui program perlindungan sosial, kewajiban jaminan kerja, dan koordinasi lintas instansi Pelaksanaan perlindungan hukum yang dilaksanakan oleh staf Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah adalah dengan mengawasi perusahaan tersebut apakah sudah melaksanakan perlindungan hukum terhadap pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Salah satu narasumber dalam penelitian ini yaitu mbak Nurhayati, yang mana beliau merupakan pekerja/buruh perempuan yang bekerja malam hari di salah satu perusahaan. Undang-Undang ini merupakan aturan dasar dalam memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Para pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari diharapkan mengacu pada Undang-undang

tersebut. Dalam Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pekerja perempuan yang bekerja malam hari, menyatakan bahwa:

1. Pekerja perempuan tidak dalam keadaan hamil.
2. Pekerja perempuan sekurang-kurangnya berumur 18 tahun atau sudah kawin.
3. Mengadakan fasilitas antar jemput dengan kendaraan dan hal ini tidak boleh diganti dengan uang.
4. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi.

Pekerja wanita yang bekerja malam hari harus mendapat persetujuan dari suami/orang tua/wali yang menyatakan tidak keberatan bahwa tenaga kerja perempuan yang bersangkutan bekerja malam hari. Sementara itu diatur juga mengenai tempat kerja dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Menurut undang-undang ini yang dimaksud dengan tempat kerja adalah tiap ruang atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana pekerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk suatu keperluan usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya. Yang termasuk tempat kerja menurut undang-undang ini adalah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut. Para pekerja/buruh dibawah umur juga cukup banyak dijumpai dilapangan.

Undang-undang No. 23 Tahun 2002 tentang perlindungan anak telah membantu memberikan tafsir, apa-apa saja yang menjadi bagian hukum anak di Indonesia yang dimulai dari hak keperdataan anak di bidang pengasuhan, perwalian dan pengangkatan anak, juga mengaturmasalah eksplorasi anak-anak di bidang ekonomi, sosial dan seksual. Persoalan lain yang diatur dalam hukum perlindungan anak adalah bagaimana penghukuman bagi orang dewasa yang melakukan kejahatan pada anak-anak dan juga tanggung jawab orang tua, masyarakat dan negara dalam melindungi anak-anak. Bapak Muhammad Ricky Ferdian, S.STP., M.H selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Anak adalah amanah dan karunia Tuhan Yang Maha Esa yang dalam dirinya melekat harkat dan martabat sebagai manusia seutuhnya dan belum matang secara fisik, mental, moral, spiritual, dan sosial sehingga secara sosial budaya anak tidak hanya bergantung pada orang tua/keluarga juga pada sistem yang berlaku di masyarakat. Sebagai manusia. Anak memiliki hak asasi yang harus dihormati, dipromosikan, dipenuhi dan dilindungi”.

Tanggapan di atas menerangkan bahwa perhatian terhadap anak dalam artian memenuhi hak dan memberikan perlindungan merupakan faktor penting, karena anak adalah manusia muda yang rentan, bergantung, lugu, dan memiliki kebutuhan-kebutuhan khusus. Menganalisis komentar informan diatas, mengenai pendapatnya tentang anak merupakan adopsi dari Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan

Anak, yaitu perlindungan yang diartikan sebagai segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Dengan demikian pada dasarnya Anak harus dilindungi karena Anak mempunyai ketergantungan yang sangat tinggi terhadap seluruh penyelenggara perlindungan Anak yaitu Orang tua, keluarga, masyarakat, pemerintah dan Negara.

Dalam Peraturan Daerah Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 sudah sangat jelas mengatur tentang parra pekerja anak. Hal tersebut terletak dalam pasal 25 sampai Pasal 27 yang berbunyi:

Pasal 25

1. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
2. Pengecualian pada ayat (1) tersebut di atas bagi:
3. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial;
4. anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
5. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
6. Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
 - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 26

Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.

Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

1. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
2. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;

3. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, dan/atau
4. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
5. Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan dalam Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 27

Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan terhadap pekerja anak. Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Peraturan Walikota.

Di Kota Jambi cukup banyak dijumpai penyandang cacat yang belum mendapatkan pekerjaan sebagaimana pendapat dari Bapak Mustolih selaku masyarakat yang saya wawancarai yaitu:

“Seharusnya kita tidak boleh membeda-bedakan manusia, apakah mereka cacat atau normal. Kita semua adalah sama di mata Tuhan. Jadi seharusnya pemerintah ini juga memikirkan hak untuk para penyandang cacat dan tidak memandang sebelah mata untuk mereka.”

Seiring dengan tanggapan diatas, Pemerintah Kota Jambi sudah memikirkan tentang itu. Terbukti dalam Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Pasal 14 telah jelas menerangkan tentang melindungi dan mengatur hak para pekerja penyandang cacat. Pasal tersebut berbunyi:

1. Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat kecacatannya.
2. Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendudukan dan
3. kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.

Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang- kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya. Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Walikota. Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Staf Mediator Bidang Hubungan Industrial menjelaskan tentang langkah selanjutnya setelah melakukan pengawasan dan pemeriksaan di lapangan, yaitu

pembuatan laporan hasil pemeriksaan oleh tim Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi. Output dari kegiatan pengawasan merupakan nota pemeriksaan yang di dalamnya tertulis tiap satu temuan pelanggaran di lapangan. Tata cara pengawasan terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dalam upah minimum akan diberikan nota pemeriksaan satu, nota pemeriksaan dua apabila sudah menyelesaikan pemeriksaan, dan apabila belum menyelesaikan pemeriksaan berkala akan dibuatkan Berita Acara Pemeriksaan (BAP).

Peran dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan setiap bulan pemeriksaan menurut peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020. Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi menjelaskan tentang upaya yang dilakukan pengawas ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran diantaranya:

1. Melakukan Konfirmasi, proses konfirmasi dilakukan untuk melihat kebenaran dan kecocokan antara data dan lapangan apakah perusahaan tersebut benar melaksanakan pelanggaran
2. Melakukan Pembinaan, proses pembinaan dimaksudkan untuk memberikan pemahaman kepada perusahaan agar dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan dapat dilakukan secara maksimal. Selanjutnya memberikan arahan dan bimbingan bagi pemilik usaha agar memperbaiki proses pemberian upah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Memberikan Peringatan, proses selanjutnya yang dilakukan apabila terdapat pelanggaran oleh perusahaan adalah akan diberikan peringatan yang akan dimasukkan ke dalam nota pemeriksaan sampai jangka waktu 30 hari dan apabila sampai batas waktu yang ditentukan belum dipenuhi oleh perusahaan maka Pihak Dinas Tenaga Kerja,
4. Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi akan memberikan peringatan kedua.
5. Pembuatan Laporan Tindak Pidana, jika peringatan kedua masih belum dipenuhi oleh pihak perusahaan maka Pihak Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi akan membuat laporan berita kejadian yang akan diserahkan kepada penyidik dan proses selanjutnya akan diproses oleh pengadilan.

Dalam Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Bab XI Pasal 54 menjelaskan tentang Sanksi yang diterima apabila perusahaan melakukan pelanggaran, adapun bunyi pasal tersebut yaitu: (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) dan (3), Pasal 15 ayat (3) dan (4), Pasal 30 ayat (1) dan (2), Pasal 32 ayat (3), Pasal 45 ayat (1), Pasal 48 ayat (1) dikenakan sanksi administratif. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:

1. teguran;
2. peringatan tertulis;

3. pembatasan kegiatan usaha;
4. pembekuan kegiatan usaha;
5. pembatalan pendaftaran;
6. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
7. pencabutan izin.

Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam peraturan perundangan-undangan. Sekretaris Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah adalah salah satu instansi pemerintah yang memberikan tuntutan kepada pemerintah khususnya instansi terkait agar Kota Jambi dengan segera menghadirkan kebijakan tentang perlindungan tenaga kerja yang bersifat komprehensif agar ada aturan yang mengikat dalam membatasi ruang kerja, dari pekerja wanita sampai pada pekerja yang belum cukup umur agar dapat mengantisipasi anak rawan eksplorasi.

Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat

Sekretaris Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi mengatakan bahwa faktor yang menjadi pendukung pemerintah dalam penegakan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 04 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja di Kota Jambi ialah sebagai berikut:

- a) Para calon pekerja diperhatikan pemerintah dengan memberikan pelatihan sebelum terjun ke dunia kerja
- b) Bertambahnya kompetensi dari setiap pekerja yang mengikuti pelatihan, hal ini akan berimbas positif untuk jangka panjang pekerja tersebut.
- c) Kebutuhan Dinas Tenaga Kerja yang semakin bertambah seiring berjalannya waktu karena menyesuaikan perkembangan zaman.
- d) Kebutuhan untuk menunjukkan keunggulan di antara calon pekerja agar bisa menjadi pilihan dari Dinas Tenaga Kerja untuk di prioritaskan atau disalurkan ke perusahaan berdasarkan skill pekerja tersebut.
- e) Kemampuan untuk memperluas jaringan yang sudah ada.
- f) Kemampuan tim administrasi yang harus terus dikembangkan untuk bisa menangani berbagai macam keluhan dan masalah yang mungkin saja muncul.
- g) Kewajiban untuk memenuhi target yang ada di setiap akhir tahun.
- h) Semangat yang terus diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja kepada calon pekerja yang mengikuti pelatihan.

Dalam pelaksanaan perlindungan dan pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh terdapat beberapa kendala, antara lain sebagai berikut:

- a) Terbatasnya jumlah karyawan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah khususnya Bidang Hubungan ke perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Jambi.

- b) Secara keseluruhan pegawai Bidang Hubungan Industrial berjumlah 10 orang dengan kualifikasi pendidikan bervariasi yaitu lulusan SMA dan Lulusan perguruan Tinggi. Dari 10 pegawai tersebut hanya satu pegawai saja yang pendidikannya lulus SMA dan sebagian lainnya sudah bergelar Sarjana semuanya.
- c) Terbatasnya anggaran untuk Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah khususnya Bidang Hubungan Industrial sangat mempengaruhi kinerja dilapangan. Menurut Bapak Qory selaku staf mediator Bidang Hubungan Industrial, sangatlah wajar bila dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja terhadap pengusaha kurang optimal.
- d) Terbatasnya Sarana dan Prasarana yang mendukung pelaksanaan perlindungan tenaga kerja terhadap pengusaha belum cukup memadai. Hal ini disebabkan tidak semua sarana atau fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas pengawasan ketenagakerjaan dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Hal tersebut meliputi alat transportasi seperti misalnya mobil harus meminjam terlebih dahulu, itu pun harus melalui prosedural yang cukup rumit. Selain itu juga alat-alat pengujian dalam hal ini alat penguji cahaya yang belum dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi.
- e) ketika staf akan melakukan pengujian terhadap alat-alat tersebut pada suatu perusahaan harus meminjam terlebih dahulu pada tingkat provinsi. Hal ini akan menghambat kelancaran pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan. Penguji pencahayaan merupakan proses untuk mengukur intensitas cahaya di suatu area agar memenuhi standar yang ditetapkan. Pengujian pencahayaan dapat dilakukan untuk memastikan keselamatan, kesehatan, dan kenyamanan pekerja/buruh.
- f) Kurangnya kerjasama yang baik antara pengusaha dengan staf yang terjun langsung kelapangan Kurangnya kerjasama yang baik antara pengusaha dengan staf dinas Tenaga Kerja yang terjun langsung kelapangan mengakibatkan data-data yang diperoleh dari hasil pemeriksaan tidak memenuhi unsur vasilidas.
- g) tidak mendapatkan peringatan ketika oleh staf Dinas Tenaga Kerja diketahui bahwa pada perusahaan tersebut terjadi pelanggaran terhadap norma kerja. Hal ini menyebabkan staf Dinas Tenaga Kerja harus mengulangi pemeriksaan terhadap perusahaan tersebut untuk mendapatkan data-data yang lengkap dan memenuhi unsur validitas.

Penutup

Pelaksanaan dari Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja bisa dikatakan belum berhasil, pemerintah Kota Jambi belum sepenuhnya merata kepada seluruh masyarakat sehingga masih ada sebagian pekerja buruh yang belum terealisasi dalam hal penentuan waktu kerja lembur dan pengupahan serta hak pekerja cuti atau hari libur tidak diberikan. Kendala dalam menjalankan

kebijakan ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman dari sebagian masyarakat. Hal ini disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang berlangsung di lapangan antara pemerintah melalui dinas terkait dan masyarakat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa para pekerja belum sepenuhnya diperhatikan secara maksimal khususnya bagi para pekerja buruh kontrak, hal itu terbukti dengan masih adanya pelanggaran hukum yang dirasakan oleh para pekerja.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Rozali. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bachtiar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Fuadi, Munir. 2016. *Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Hartiwiningsih. 2019. *Menelisik Pengujian Peraturan Daerah dalam Bingkai Hukum Responsif*. Bogor: Unida Press.
- Husni, Lalu. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Steers, Richard. 2013. *Efektivitas Organisasi (Kaidah Tingkah Laku)*. Jakarta: Erlangga.
- Manan, Bagir. 2016. *Sistem dan Teknik Pembuatan Peraturan Perundang-Undangan Tingkat Daerah*. Bandung: Gema Insani.
- Miles, M.B. & Hubberman, A.M. 2002. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohidi & Mulyarto. Jakarta: UI Press.
- Moleong, Lexy J. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, Cholid & Abu Achmadi. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prinst, Darwin. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Putra, Kurnia Mahendra. 2016. *Pedoman Naskah Akademik Perda Partisipatif*. Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Raharjo, Adisasmita. 2011. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2006. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mizan Pustaka.
- Sinaga, Budiman N.P.D. 2015. *Ilmu Perundang-Undangan*. Yogyakarta: UII Press.
- Siyoto, Sandu & Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Soedarjadi. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soekanto, Soerjono. 2012. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.

- Waluyo, Bambang. 2002. *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yamit, Zulian. 2008. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Rahaerdjo, Mudjia. 2010. "Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal*, Vol. 1, No. 2.
- Rahayu. 2012. "Tatacara Perlindungan Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia." *Jurnal*, Vol. 2, No. 1.
- Suparno & Zenda. 2017. "Industri terhadap Penyerapan Tenaga Kerja." *Jurnal*, Vol. 2, No. 2.
- Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 04 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.