

BADAN PEMBENTUKAN PERDA

DPRD KOTA SURABAYA

Rancangan Peraturan Daerah Kota Surabaya tentang
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL SURABAYA



DPRD KOTA SURABAYA

2017

NASKAH AKADEMIK

**RANCANGAN PERATURAN DAERAH KOTA SURABAYA
TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL SURABAYA**

**BADAN PEMBENTUK PERATURAN DAERAH
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA
SURABAYA**

2017

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i	
DAFTAR ISI	ii	
BAB I PENDAHULUAN		
A. Latar Belakang	1	
B. Identifikasi Masalah	2	
C. Tujuan dan Kegunaan	3	
D. Metode	4	
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIS EMPIRIS		
A. Kajian Teoritis	6	
B. Kajian Praktik Empiris	13	
C. Kajian Implikasi Penerapan Peraturan Daerah	17	
BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT DENGAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL SURABAYA		21
BAB IV LANDASAN FILOSOFI, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS		
A. Landasan Filosofi	26	
B. Landasan Sosiologis	27	
C. Landasan Yuridis.....	28	
BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN		
A. Jangkauan dan Arah Pengaturan	30	
1. Sasaran yang akan diwujudkan.....	30	
2. Jangkauan dan arah pengaturan.....	30	
B. Ruang Lingkup Materi Muatan.....	30	
1. Kerangka dan Sistematika Rancangan Peraturan Daerah.....	30	
2. Materi Muatan yang Diatur Dalam Batang Tubuh.....	32	

BABVI PENUTUP	39
A. Kesimpulan	39
B. Saran	39

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Draf Rancangan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor Tahun tentang
 Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Surabaya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan kota-kota besar di Indonesia seperti halnya Surabaya tidak saja merubah fisik kota lebih baik tetapi juga dapat memacu pertumbuhan ekonomi. Sebagai dampaknya kota-kota tersebut akan menjadi magnet atau pesona daya tarik bagi pendatang dari luar untuk mencari pekerjaan dan bertempat tinggal. Para pendatang tersebut tidak hanya dari daerah-daerah yang ada di Indonesia juga pendatang dari luar negeri. Pendatang dari daerah-daerah di Indonesia melalui urbanisasi maupun migrasi *sekuler/komuting*, sedangkan pendatang dari luar negeri dikarenakan adanya globalisasi perdagangan terutama berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tahun 2015. Dengan adanya pasar barang dan jasa secara bebas di kawasan ASEAN akan mengakibatkan tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia. Dampak positif para pendatang tersebut adalah tersedianya tenaga kerja potensial, percepatan ekonomi dan budaya. Namun disamping dampak positif tersebut terdapat dampak negatif yaitu persaingan tenaga kerja yang semakin ketat sehingga mempersempit ruang tenaga kerja lokal.

Meledaknya jumlah pencari kerja baik sektor formal maupun sektor informal mengakibatkan penawaran tenaga kerja jauh melebihi tingkat permintaan yang ada sehingga mengakibatkan tingginya tingkat persaingan untuk memasuki kesempatan kerja perusahaan bagi warga Kota Surabaya.

Persoalan tenaga kerja lokal merupakan problem multidimensional. banyak faktor yang mempengaruhi munculnya problem ini, seperti globalisasi, ekonomi, politik, keamanan nasional bahkan intervensi negara-negara besar, karena itu penyelesaiannya membutuhkan kebijakan komprehensif dan mendasar. Berdasarkan data yang dihimpun Harian Bhirawa 2017, total penduduk Surabaya saat ini mencapai 3.016.653 jiwa. Jumlah tersebut naik bila dibandingkan dengan tahun lalu yang berkisar 2.943.528 jiwa. Salah satu

penyebab, serbuan penduduk kota lain ke Surabaya, adalah berkembangnya industrialisasi Kota Surabaya. Fenomena lain yang tercatat pada data Badan Pusat Statistik (BPS) Jatim menyebutkan jumlah pengangguran di kota Surabaya hingga akhir tahun 2015 mencapai 83.000 lebih. Hal tersebut sangat ironis sekali jika kota Surabaya yang merupakan kota industri dan perdagangan masih banyak warganya yang menganggur.

Disisi lain dalam pembangunan daerah Kota Surabaya, tenaga kerja lokal mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai modal dasar, pelaku dan tujuan pembangunan. Untuk meningkatkan peranan tenaga kerja lokal, perlu dilakukan perlindungan secara menyeluruh dan terpadu yang meliputi pemberdayaan, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pembinaan dan pengawasan guna meningkatkan produktivitas, daya saing dan kesejahteraan masyarakat di Kota Surabaya

Merujuk pada Pasal 17 ayat (1) disebutkan bahwa Daerah berhak menetapkan Kebijakan Daerah untuk menyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Adapun yang dimaksud dengan “Kebijakan Daerah” dalam ketentuan ini adalah Peraturan Daerah (Perda), Peraturan Kepala Daerah (Perkeda) dan Keputusan Kepala Daerah. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, Kepala Daerah dan DPRD selaku Penyelenggara Pemerintahan Daerah membuat Perda sebagai dasar hukum bagi daerah dalam menyelenggarakan Otonomi Daerah.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, DPRD Kota Surabaya berinisiatif membentuk Peraturan Daerah (Perda) sebagai dasar hukum bagi Daerah Kota Surabaya dalam menyelenggarakan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Surabaya

B. Identifikasi Masalah

Suatu kajian ilmiah atau penelaahan keilmuan dimulai dengan masalah, yaitu merumuskan masalah dengan baik (Peter R. Senn, dalam Suriasumantri, 2006 : 112). Hal tersebutkan mengisyaratkan bahwa dalam kajian Naskah

Akademik hendaknya dimulai dengan mengadakan identifikasi masalah yang akan dirumuskan. Identifikasi masalah memuat rumusan mengenai masalah apa yang ditemukan dan diuraikan dalam Naskah Akademik.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka rumusan masalah yang hendak dijawab dan diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Permasalahan apa yang dihadapi Kota Surabaya berkaitan dengan tenaga kerja lokal dan mengapa perlu Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Surabaya?
2. Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Surabaya?
3. Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah ?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, maka penyusunan Naskah Akademik memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Merumuskan alasan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah sebagai dasar hukum penyelesaian atau solusi permasalahan tenaga kerja lokal di Surabaya.
- b. Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah.
- c. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah.

2. Kegunaan

Naskah Akademik merupakan salah satu langkah yang paling penting dalam proses legislasi, karena Naskah Akademik berperan sebagai “ *quality control* ” yang sangat menentukan kualitas suatu produk hukum. Naskah

Akademik merupakan landasan dan sekaligus arah penyusunan suatu Peraturan Daerah (USAID & LGSP, 2007 : 22).

Sehubungan hal tersebut, maka penyusunan Naskah Akademik ini adalah sebagai *quality control*, landasan dan arah penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Surabaya.

D. Metode

Penyusunan Naskah Akademik pada dasarnya merupakan suatu aktivitas penelitian, oleh karena itu Naskah Akademik berbasis pada suatu metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam Naskah Akademik ini adalah “ Metode Penelitian Kebijakan, atau lebih khusus disebut dengan Metode Penelitian Untuk Kebijakan (*Methods For Policy Research*) “ yaitu penelitian untuk merumuskan suatu kebijakan, baik kebijakan baru atau revisi (Nugroho, 2013 : 46). Metode tersebut tidak dibedakan atau sering disebut dengan istilah “ Analisis Kebijakan Publik (*Public Policy Analysis*), “ yaitu aktivitas menciptakan pengetahuan tentang dan dalam proses pembuatan kebijakan. Metodologi analisis kebijakan menggabungkan lima prosedur umum yang lazim dipakai dalam pemecahan masalah (1) perumusan masalah (definisi), (2) peramalan (prediksi), (3) rekomendasi (preskripsi), (4) pemantauan (deskripsi), dan (5) evaluasi (Dunn, 1998;1-21). Fokus dalam penelitian kebijakan atau analisis kebijakan dibagi dalam dua jenis analisis secara seimbang, yaitu perumusan masalah dan pemecahan masalah (Sutardji, 2013).

Pada intinya, pembuatan Perda sebenarnya merupakan suatu bentuk pemecahan masalah secara rasional. Layaknya sebagai proses pemecahan masalah, langkah pertama yang perlu diambil adalah menjabarkan masalah yang akan diatasi dan menjelaskan bagaimana Peraturan Daerah (Perda) yang diusulkan akan dapat memecahkan masalah tersebut.

Guna memberikan arah kegiatan dalam pembentukan Perda tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana telah diuraikan dimuka, maka perlu kiranya disampaikan langkah – langkah dalam pembentukan Perda

tersebut. Secara umum, terdapat 7 (tujuh) langkah yang perlu dilalui dalam menyusun suatu Perda baru (USAID & LGSP, 2007 : 16), sebagai berikut :

1. Identifikasi isu dan masalah.
2. Identifikasi *legal baseline* atau landasan hukum dan bagaimana Perda baru dapat memecahkan masalah.
3. Penyusunan Naskah Akademik.
4. Penulisan Rancangan Perda.
5. Penyelenggaraan Konsultasi Publik.
6. Pembahasan DPRD.
7. Pengesahan Perda.

Uraian dari masing – masing langkah tersebut dapat bervariasi dan menggunakan istilah yang berbeda – beda, namun secara umum seluruh langkah tersebut perlu dilalui.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

1. Konsep Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal.
- b. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005: 3) bahwa dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan. Informasi ketenagakerjaan yang harus disusun minimum meliputi:

- a. Penduduk dan tenaga kerja
- b. Kesempatan kerja
- c. Pelatihan kerja
- d. Produktivitas tenaga kerja
- e. Hubungan industrial
- f. Kondisi lingkungan kerja
- g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja
- h. Jaminan sosial tenaga kerja

a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja, dalam UU No. 13 tahun 2003 Bab I Pasal (1) ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun - 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Menurut Rionga & Yoga Firdaus, (2007) Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. Lebih lanjut Sastrohadiwiryono (2005: 27) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah:

- 1) Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.
- 2) Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.
- 3) Pegawai (Pegawai Negeri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku,

diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku

b. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. (Pius dkk, 2001:345) maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Yaitu:

1) Berdasarkan penduduknya

a) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2) Berdasarkan batas kerja

a) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan

mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

3) Berdasarkan kualitasnya

a) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

b) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya. (Dwiyanto, 2006:45)

2. Tenaga Kerja Lokal

Tenaga kerja lokal (TKL) adalah tenaga kerja yang berasal dari Kota Surabaya atau dari daerah lain yang lahir di Kota Surabaya secara turun temurun atau berdomisili di Kota Surabaya yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga

Pengertian tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Persyaratan TKL :

- 1) Penduduk kota Surabaya yang dibuktikan dengan Kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan/atau Kartu Keluarga (KK).
- 2) Berusia diatas 17 (tujuh belas) tahun atau yang telah menikah.

- b. Kategori TKL berdasarkan pengalaman kerja
 - 1) TKL yang belum bekerja atau belum mempunyai pengalaman kerja dan berusaha mencari kerja.
 - 2) TKL yang sudah bekerja atau sudah mempunyai pengalaman kerja dan berusaha untuk pindah atau alih pekerjaan yang lebih baik
- c. Kategori TKL berdasarkan wilayah tempat tinggal TKL dari lokasi perusahaan :
 - 1) Dalam wilayah lingkaran satu (*Range I*) yaitu dalam wilayah kelurahan dimana lokasi perusahaan berada.
 - 2) Dalam wilayah lingkaran dua (*Range II*) yaitu diluar wilayah satu, tetapi dalam wilayah kecamatan dimana lokasi perusahaan berada.
 - 3) Dalam wilayah lingkaran tiga (*Range III*) yaitu diluar wilayah dua, tetapi dalam wilayah kota Surabaya.

3. Persaingan Tenaga Kerja Lokal

Persaingan adalah suatu proses sosial dimana beberapa orang atau kelompok berusaha mencapai tujuan yang sama dengan cara yang lebih cepat dan mutu yang lebih tinggi. Pengertian daya saing adalah suatu keunggulan pembeda dari yang lain yang terdiri dari *comparative advantage* (faktor keunggulan kompetitif). (Tambunan : 2001)

Surabaya merupakan kota yang menjadi tujuan bagi para urbaners, perpindahan penduduk dari luar kota Surabaya yang bertujuan untuk mencari kerja dan menetap di Surabaya. Hal ini secara signifikan mempengaruhi tingkat pertumbuhan penduduk kota setiap tahunnya yang semakin meningkat.

Disisi lain daya saing tenaga kerja Indonesia dalam kerangka *ASEAN Economic Community 2015*, dari sisi pendidikan tenaga kerja Indonesia masih yang terendah posisinya dibandingkan negara-negara pesaing utama ASEAN (Singapura, Malaysia, Thailand) selama tahun 2007-2012. Struktur pendidikan tenaga kerja disinyalir menjadikan daya saing dan produktivitas serta penghasilan tenaga kerja Indonesia relatif rendah. Menurut Wakil

Ketua Umum Kadin untuk bidang tenaga kerja bahwa masalah ketenagakerjaan di Indonesia diantaranya adalah kompetensi dan produktivitas yang relatif rendah. (Rahman:2015).

Uraian diatas memberikan gambaran bahwa para pendatang tersebut adalah merupakan pesaing dari tenaga kerja lokal Surabaya. Hal tersebut perlu mendapatkan perhatian dan antisipasi secara sungguh-sungguh agar tenaga kerja lokal Surabaya tidak tersingkir dan hanya menjadi penonton dalam pembangunan daerah kota suarabaya.

4. Perlindungan Tenaga Kerja Lokal

Dalam kamus umum bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 1991:600) disebutkan bahwa “perlindungan” adalah (1) tempat berlindung, (2) perbuatan melindungi, pertolongan, penjagaan. Dari pengertian diatas, maka dapat diartikan secara sederhana bahwa “perlindungan tenaga kerja lokal” adalah suatu perbuatan atau upaya untuk memberikan pertolongan dan/atau penjagaan terhadap tenaga kerja lokal (TKL).

Yang terkandung dalam pengertian perlindungan TKL sebagaimana dimaksud diatas, dapat dimaknai mengandung dua unsur sebagai berikut :

- a. Pertolongan dengan memberikan atau membangun daya/ kekuatan dari dalam (internal) atau yang disebut dengan pemberdayaan TKL.
- b. Penjagaan terhadap, ancaman/tantangan dari luar (eksternal) yang dapat mengganggu kesempatan/peluang TKL untuk dapat bekerja dan berkarya di daerahnya sendiri.

Adapun yang dimaksud dengan pemberdayaan TKL dapat diartikan sebagai upaya memperkuat potensi yang dimiliki TKL dengan memberikan kesempatan/peluang serta memberikan dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensinya sesuai dengan standar persyaratan pekerjaan yang diharapkan. Dalam konsep pemberdayaan mengandung beberapa unsur yang oleh Soetomo (2011;70) disebutkan ada dua unsur utama, yaitu : (1) pemberian kewenangan, dan (2) peningkatan kapasitas. Sementara oleh Sumodiningrat (1996;82) disebutkan mengandung unsur :

(1) menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan masyarakat/ TKL berkembang, (2) memperkuat potensi yang dimiliki masyarakat/TKL melalui pemberian input, dan (3) melindungi melalui pemihakan kepada yang lemah untuk mencegah persaingan yang tidak seimbang.

Dalam rangka perlindungan tenaga kerja lokal perlu kiranya memperhatikan beberapa hal khususnya menghadapi tenaga kerja dari luar (Prasetyo:2015).

a. Dari sisi peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Perlu mempersiapkan Peraturan Perundangan untuk melindungi tenaga kerja Indonesia.

b. Dari sisi sumber daya manusia (SDM).

Perlu meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM.

c. Dari sisi penegakan hukum khususnya pengawasan ketenagakerjaan.

Perlu dintensifkan pengawasan terhadap ketenagakerjaan

Untuk merumuskan startegi dalam perlindungan TKL maka dilakukan langkah analisis SWOT yaitu analisis kekuatan (*strength*), kelemahan (*weaknesses*), kesempatan/peluang (*opportunities*), dan ancaman/tantangan (*theats*) guna menentukan faktor kunci keberhasilan (Salusu, 2000;364-366 dan Lan-RI,2002). Berdasarkan analisis SWOT maka startegi perlindungan TKL Surabaya adalah sebagai berikut :

a. Memperkecil kelemahan (*weaknesses*) dan memperbesar kekuatan (*strength*) yang dimiliki TKL dengan memberikan daya/kekuatan atau yang sering disebut pemberdayaan.

Pemberdayaan dapat dilakukan dengan berbagai cara dan kegiatan, yang antara lain melalui pelatihan kerja, pemagangan, pembinaan dan fasilitasi.

b. Memperkecil ancaman/tantangan (*theats*) dan memperbesar kesempatan/peluang (*opportunities*) dengan memberikan kesempatan/peluang untuk mengisi atau menempati lowongan kerja yang ada, dan/atau pemberian kuota dalam pengisian lowongan kerja dalam perusahaan.

- c. Menciptakan perluasan kesempatan kerja melalui usaha mandiri dan kewirausahaan.

B. Kajian Praktik Empiris

Kajian praktik empiris disini adalah merupakan suatu kajian terhadap perlindungan tenaga kerja lokal di daerah Kota Surabaya, kondisi yang ada serta permasalahan yang dihadapi masyarakat Surabaya.

1. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Kota Surabaya.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan Kota Surabaya, secara fungsional telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan tentunya bekerjasama dan berkoordinasi dengan Instansi terkait.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah pasal 177 disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja. Pada Pasal 178 dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 177, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 177;
- d. Pengelolaan ketatausahaan Dinas; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya

Selanjutnya dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 42 Tahun 2011 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Kota Surabaya, pada Pasal 182-183 disebutkan bahwa perlindungan tenaga kerja lokal Surabaya termasuk dalam tugas Bidang Penempatan, pembinaan dan pengembangan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Dari uraian tersebut diatas, menegaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja merupakan *leading sector* penyelenggaraan perlindungan Tenaga Kerja Lokal. Dan tentunya dalam penyelenggaraan perlindungan tersebut, Dinas Tenaga Kerja tidak sendirian tetapi bekerja sama dan berkoordinasi dengan instansi terkait dalam suatu tim atau kelompok kerja secara terpadu. Penegakan tentang *leading sector* atau organisasi / institusi yang menjadi Implementator suatu kebijakan yang telah ditetapkan adalah sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Jones (1996 : 296) bahwa pilar atau langkah pertama dalam implementasi kebijakan adalah organisasi yaitu pembentukan organisasi atau lembaga yang berfungsi sebagai implementator kebijakan. Dan setelah pembentukan organisasi maka harus dipersiapkan daya dukung yang menunjangnya, yaitu : personil, keuangan, sarana prasarana dan manajemen.

Sehubungan dengan itu, setelah Peraturan Daerah (Perda) Perlindungan tenaga kerja lokal Surabaya ditetapkan dan disyahkan maka harus segera membentuk suatu tim atau kelompok kerja (Pokja) dengan *leading sector* Dinas Tenaga Kerja, mempersiapkan aturan pelaksanaannya dan sarana pendukungnya agar organisasi tersebut dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif.

Dalam penyelenggaraan ketenaga kerjaan di Kota Surabaya, sebagaimana dikemukakan oleh Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya (Jawa Post, Sabtu 20 Mei 2017, hal.30) bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya melakukan langkah-langkah dalam rangka perlindungan tenaga kerja, yang antara lain meliputi :

- a. Mewajibkan para pencari kerja di Surabaya untuk memiliki Kartu Angkatan Kerja I atau yang lazim disebut Kartu Kuning, dan

- perusahaan diminta tidak menerima pelamar yang tidak menyertakan kartu kuning.
- b. Dinas Tenaga Kerja akan memberikan konseling atau *guiding* kepada pemegang kartu kuning.
 - c. Pencari kerja didampingi oleh Pejabat Fungsional Pengantar Kerja (PFPK) sampai mendapatkan pekerjaan.
 - d. Dinas Tenaga Kerja mengadakan *workshop* untuk mengenalkan seluk beluk bidang kerja yang mereka minati.
 - e. Dinas Tenaga Kerja menyediakan paket pelatihan keahlian. Dengan bekal pelatihan tersebut, pencari kerja memiliki kualitas dan ketrampilan di bidang tertentu.

Penyelenggaraan ketenaga kerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya perlu mendapatkan apresiasi, dukungan dan penguatan melalui kebijakan daerah, agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kondisi dan Permasalahan Tenaga Kerja Lokal di Surabaya.

Berdasarkan data yang ada dari tahun ke tahun jumlah presentase pertumbuhan penduduk rata-rata kota Surabaya adalah 1,2% . Menurut Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya diperkirakan pada tahun 2020 tingkat urbanisasi mencapai 40% dan diperkirakan akan menjadi 60% pada tahun 2025 atau sekitar 160 juta jiwa. dikutip dari http://www.kompasiana.com/ely/problematika-urbanisasi-bagi-kota-metropolitan-surabaya_5666904e7097735510e38551/2015).

Dengan semakin bertambahnya penduduk di kota, maka kebutuhan pangan, tempat tinggal, dan serta persaingan mendapat pekerjaan ikut meningkat. Adanya urbanisasi juga membantu dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, karena kota memerlukan banyak sekali tenaga kerja di bidang industri, transportasi, perdagangan jasa, dan lain-lain. Namun disisi lain adanya

urbanisasi dapat merupakan permasalahan terhadap tenaga kerja lokal Surabaya. Dengan demikian implikasi dari kasus urbanisasi adalah perlu adanya kebijaksanaan tegas yang mengarahkan urbanisasi menjadi sebuah peluang untuk perkembangan kota Surabaya dengan tetap memperhatikan penduduk Surabaya dalam mendapatkan pekerjaan.

Sementara data pencari kerja, pencari kerja yang sudah ditempatkan dan pencari kerja yang belum ditempatkan sebagaimana pada tabel dibawah :

Tabel 2.1 Jumlah pencari kerja, pencari kerja yang sudah ditempatkan dan pencari kerja yang belum ditempatkan pada akhir tahun

No	Rincian	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015	Rata- rata
1	Jumlah pencari kerja pendaftar baru	15.715	5.822	7.464	9.667
2	Jumlah pencari kerja yang ditempatkan	10.665	3.902	5.225	6.597
3	Jumlah pencari kerja yang belum ditempatkan pada akhir tahun	20.573	18.677	16.891	18.714

Sumber : Buku Surabaya dalam angka 2014, 2015 dan 2016

Meskipun banyak lapangan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan-perusahaan, akan tetapi masih sedikit tenaga lokal dari Kota Surabaya yang dipekerjakan. Seharusnya seiring dengan berkembangnya kota Surabaya juga dapat memberikan lapangan kerja bagi tenaga kerja lokal. Kondisi tersebut menjadi perhatian yang serius bagi Pemerintah Kota Surabaya. Jangan sampai penduduk lokal masih harus mencari lapangan kerja hingga luar kota lantaran lowongan yang ada dipenuhi oleh tenaga-tenaga dari luar kota Surabaya. (<http://radarsurabaya.jawapos.com/read/2016/10/10/3907/perusahaan-di-surabaya-30-persen-harus-tenaga-lokal>)

Setiap perusahaan di Surabaya harus bisa menampung masyarakat lokal, dan hendaknya pengusaha *dipressure* untuk menampung tenaga kerja lokal

dalam perusahaan. Menurut Fatkur Rohman pihaknya mengharapkan ada kuota bagi tenaga kerja lokal yang bisa ditampung di tempat usaha sekitarnya. Ia memperkirakan warga lokal untuk bisa dipekerjakan di perusahaan sekitar, minimal 20-30% yang bisa ditampung dalam perusahaan tersebut. (dikutip dari <http://surabaya.bisnis.com/read/20161011/91852/legislator-kota-surabaya-usulkan-raperda-perlindungan-tenaga-kerja>)

Dari beberapa permasalahan yang telah diuraikan di muka, mengindikasikan bahwa perlindungan tenaga kerja lokal Surabaya masih perlu dilakukan penguatan dan/atau peningkatan. Dukungan politis dan yuridis yang berupa Peraturan Daerah adalah merupakan dasar hukum yang sekaligus *legitimasi* (pengabsahan) terhadap penyelenggaraan tenaga kerja lokal Surabaya. Dengan demikian kebijakan Daerah yang dituangkan dalam Peraturan Daerah ini adalah merupakan suatu solusi terhadap permasalahan dan harapan masyarakat.

C. Kajian Implikasi Penerapan Peraturan Daerah.

Dimaksud dengan kajian implikasi disini adalah menganalisis / mengkaji / menilai tentang pengaruh / akibat / dampak / efek yang ditimbulkan oleh Perda baru jika ditetapkan dan diimplementasikan / diterapkan. Oleh Parsons (2005 : 604) dikemukakan bahwa tujuan dasar dari kajian / penilaian dampak adalah untuk memperkirakan efek dari sebuah intervensi / kebijakan.

Dalam kajian implikasi disini akan diarahkan kepada 3 (tiga) obyek / sasaran, yaitu : 1) Pemerintah Kota Surabaya, 2) Pengusaha, penyedia tenaga kerja, 3) Tenaga kerja lokal.

1. Implikasi terhadap Pemerintah Kota Surabaya.

Adanya Perda perlindungan tenaga kerja lokal menunjukkan bahwa negara atau dalam hal ini Pemerintah Daerah Kota Surabaya hadir dalam merespon permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat. Kehadiran Pemerintah Daerah Kota Surabaya tersebut sejatinya merupakan perwujudan dari pelaksanaan fungsi yang diemban oleh setiap Pemerintah

Daerah yaitu : 1) Pengaturan, 2) Pelayanan, 3) Pemberdayaan, dan pembangunan (Davey, 1988 : 21 - 24, Rasyid, 2000 : 59).

Fungsi pengaturan yaitu menetapkan, penerapan dan penegakan aturan, pengawasan dan sebagainya untuk mewujudkan adanya perlindungan tenaga kerja lokal di Surabaya. Sedangkan fungsi pelayanan yaitu memberikan pelayanan yaitu memberikan pelayanan yang sebaik – baiknya kepada tenaga kerja di Surabaya. Adapun fungsi pemberdayaan dan pembangunan yaitu memberikan daya / kekuatan kepada tenaga kerja lokal agar mempunyai daya saing yang baik.

Disamping hal tersebut, keberadaan Perda perlindungan tenaga kerja lokal akan mempunyai implikasi, yaitu :

- a. Memberikan dukungan politis dan yuridis terhadap pemberdayaan dan penempatan yang dilakukan oleh pemerintah. Dukungan Politis artinya memberikan *legitimasi* (pengabsahan) terhadap aktivitas / tindakan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah. Sedangkan dukungan Yuridis artinya memberikan dasar hukum atau legalitas terhadap Pemerintah Daerah Kota Surabaya untuk melakukan pelayanan, pemberdayaan , pengawasan dan pembinaan tenaga kerja lokal di Surabaya. Dengan dukungan tersebut maka Pemerintah Daerah akan lebih mantap, aktif dan meningkat serta selalu hadir dalam merespon permasalahan dan harapan masyarakat.
- b. Kebijakan tersebut memberikan konsekuensi pada alokasi / penyediaan anggaran di APBD. Artinya jika kebijakan tersebut ingin berjalan dengan baik dan berhasil maka harus didukung oleh anggaran yang memadai. Suatu kebohongan jika ada yang mengatakan bahwa ada kebijakan yang berhasil tanpa didukung oleh dana. Oleh karena itu, untuk dapatnya dialokasikan anggaran di APBD untuk mengimplementasikan kebijakan pelayanan, pengawasan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal di Surabaya.

Selain implikasi / efek positif yang diharapkan tersebut, perlu kirannya mewaspadai implikasi / efek negatif, yaitu : akan banyak perpindahan penduduk dari luar agar diakui sebagai tenaga kerja lokal dengan permintaan Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau Surat Keterangan Penduduk di Surabaya, sehingga akan muncul calo atau perantara pengurusan KTP dan dimungkinkan terjadi pemalsuan KTP Surabaya. Disamping itu timbulnya penyakit birokrasi karena bertambahnya kewenangan atau kekuasaan yang dimilikinya, apalagi kewenangan itu menyangkut penindakan dan pelayanan publik. Peringatan yang pernah disampaikan Lord Action seorang guru besar di Universitas Cambridge Inggris, yang menyatakan “ *Power tends to Corrupt, and absolute power corrupt absolutely*” (Kekuasaan itu cenderung korup, dan kekuasaan yang absolut cenderung korup secara absolut) (Lihal Arsyad, 2009).

Oleh karena itu perlu diwaspadai dan diantisipasi terhadap implikasi / efek negatif bagi aparat yang mempunyai kewenangan / kekuasaan, terutama dalam penegakkan aturan dan pelayanan publik.

2. Implikasi Terhadap Pengusaha dan Pemberi Kerja

Dengan adanya peningkatan aktivitas penyuluhan, penegakan aturan, sebagai implementasi / penerapan Perda, maka mempunyai implikasi / efek kepada sikap dan perilaku Pengusaha dan Pemberi Kerja untuk pemanfaatan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal.

Disamping implikasi / efek yang diharapkan tersebut, perlu diwaspadai dan diantisipasi implikasi / efek negatif yang kemungkinan timbul yaitu : dengan gencarnya aktivitas pengawasan dan penindakan maka dikhawatirkan para pengusaha dan pemberi kerja merasa keberatan dan memilih berusaha diluar kota Surabaya. Disamping itu dimungkinkan pengusaha dan pemberi kerja tidak mentatati peraturan dan sembunyi-sembunyi menggunakan tenaga kerja dari luar Surabaya.

Namun demikian sebuah dilema bagi pengusaha bilamana tenaga kerja lokal tidak memenuhi syarat dalam kebutuhan tenaga kerja sehingga

pengusaha harus memilih tenaga kerja dari luar Surabaya. Karena itu hal penting yang patut dipertimbangkan kebijakan mengenai prosentase penggunaan pekerja lokal dan pekerja dari luar. Pemerintah Kota Surabaya harus mempersiapkan pengembangan SDM lokal agar dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan mampu bersaing dengan tenaga kerja dari luar.

3. Implikasi Terhadap Tenaga Kerja Lokal

Implementasi / penerapan Perda akan memberikan jaminan terhadap tenaga kerja lokal untuk memperoleh kesempatan kerja di Surabaya. Dengan adanya jaminan tersebut akan menumbuhkan setia, bangga dan cinta pada Kota Surabaya. Aspek negatifnya menimbulkan tuntutan yang berlebihan terhadap perusahaan di sekitar daerah tempat tinggalnya, dan menekan perusahaan untuk memberikan jatah kesempatan kerja.

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN TERKAIT DENGAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL SURABAYA

Kajian terhadap Peraturan Perundang-undangan dimaksudkan untuk mengetahui kondisi hukum atau Peraturan Perundang-undangan yang mengatur mengenai substansi atau materi yang akan diatur dalam Rancangan Peraturan Daerah Kota Surabaya tentang perlindungan tenaga kerja lokal Surabaya. Kajian ini dapat menggambarkan tingkat sinkronisasi Peraturan Perundang-undangan terkait untuk menghindari terjadinya tumpang tindih Peraturan.

Secara substantif, materi peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut dalam naskah akademik ini yang berkaitan perlindungan tenaga kerja lokal Surabaya adalah sebagaimana terurai di bawah ini.

A. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan

Dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 pada Pasal 7 ayat (1) disebutkan bahwa pengusaha atau pengurus wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenaga kerjaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Ketentuan tersebut dapat dimaknai bahwa setiap perusahaan wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenaga kerjaan kepada pejabat daerah yang bertanggung jawab masalah ketenaga kerjaan.

B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan :

Pasal 9:

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 11:

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 31:

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pasal 32:

- ayat (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- ayat (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- ayat (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Ketentuan tersebut menegaskan bahwa setiap tenaga kerja termasuk didalamnya tenaga kerja lokal mempunyai hak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja dan mempunyai hak memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak.

C. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal

Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007, pada Pasal 10 disebutkan :

- (1) Perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia
- (2) Perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Perusahaan penanaman modal wajib meningkatkan kompetensi tenaga kerja negara Indonesia melalui pelatihan kerja kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing mewajibkan menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih tehnologi kepada tenaga kerja negara Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan tersebut dapat dianalogkan bahwa perusahaan di Surabaya berkewajiban mengutamakan tenaga kerja lokal Surabaya dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya. Disamping itu perusahaan juga berkewajiban meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal melalui pelatihan dan pemagangan serta melakukan alih tehnologi.

D. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014, pada Pasal 17 ayat (1) disebutkan bahwa Daerah berhak menetapkan kebijakan Daerah untuk menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Selanjutnya pada lampiran undang-undang tersebut diuraikan bahwa Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut :

1. Sub Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas tenaga kerja, meliputi :
 - a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi.
 - b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta.
 - c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.
 - d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil.
 - e. pengukuran produktivitas tingkat Daerah Kabupaten/Kota.
2. Sub Bidang Penempatan Tenaga Kerja
 - a. Pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota.
 - b. Penerbitan izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam satu Daerah Kabupaten/Kota.
 - c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah Kabupaten/Kota.

- d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah Kabupaten/Kota.
 - e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam satu Daerah Kabupaten/Kota.
3. Sub Bidang Hubungan industrial
 - a. Pengesahan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam satu Daerah Kabupaten/Kota.
 - b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa daerah kota Surabaya berhak atau berwenang menetapkan kebijakan Daerah yang dituangkan dalam Peraturan Daerah untuk menjawab permasalahan tenaga kerja lokal Surabaya.

E. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010, disebutkan :

Pasal 2:

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi :

- a. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
- b. Pengawas Ketenagakerjaan; dan
- c. Tata cara pengawasan ketenagakerjaan.

Pasal 3:

- ayat (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- ayat (2) Untuk menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan, di lingkungan organisasi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di

bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dibentuk jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan.

ayat (3) Ketentuan mengenai pembentukan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan tersebut menegaskan bahwa dalam rangka penegakkan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan di daerah Kabupaten/Kota agar dilaksanakan pengawasan ketenagakerjaan secara intensif.

F. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 12 Tahun 2013 tentang Penanaman Modal

Dalam Peraturan Provinsi Jawa Timur Nomor 12 Tahun 2013, pada Pasal (2) ayat (1) huruf d disebutkan bahwa setiap penanam modal berkewajiban mengutamakan tenaga kerja dari daerah sekitar lokasi kegiatan usaha penanaman modal

Ketentuan tersebut merupakan penegasan untuk wilayah Jawa Timur bahwa penanam modal atau perusahaan wajib mengutamakan tenaga kerja lokal atau tenaga kerja dari daerah sekitar lokasi perusahaan.

Berdasarkan kajian / analisis terhadap Peraturan Perundang – Undangan sebagaimana telah diuraikan dimuka, maka dapat ditarik benang merahnya, bahwa pembentukan Peraturan Daerah (Perda) Kota Surabaya tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Surabaya, tidak bertentangan, tidak tumpang tindih dan sinkron atau harmonis dengan Peraturan Perundang – undangan yang berlaku. Oleh karena itu, kiranya pembentukan Peraturan Daerah tersebut dapat diteruskan dan diproses lebih lanjut.