

Fungsi Peraturan Perundang-Undangan Sebagai Instrumen Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Industri Kecil Alkohol di Desa Bekonang Kecamatan Mojolaban Kabupaten Sukoharjo

Tegar Pratama Basuki Putra¹, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani²

Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Info Artikel

Keywords:

Legal Protection; Work Force;
Small Alcohol Industry;
Bekonang Village.

Kata kunci:

Perlindungan Hukum; Tenaga
Kerja; Industri Kecil Alkohol;
Desa Bekonang.

Corresponding Author:

Tegar Pratama Basuki Putra,
E-mail:
tegarpratamabp@student.uns.ac.id

P-ISSN: 2797-8192

E-ISSN: 2797-393X

Abstract

The purpose of this study is to know and show the aspects of legal protection provided by the regulations of the legislation for labor on the small alcohol industry centers in Bekonang Village, Mojolaban district, Sukoharjo district. This study is a prescriptive normative study with a legal approach. The sources of legal materials used in this research are primary and secondary legal materials with techniques of collection of library study materials and methods of deduction silogism as analytical techniques. The results of this study show that the application of legal protection for the labor force of small alcohol industry centers in Bekonang Village has been carried out by the central government and the local government with the establishment of Law Number 13 Year 2003; Law Number 11 Years 2003; Perppu Number 2 Years 2022; and Perda District of Sukoharjo Number 2 Year 2014. The existence of legislative regulations in force to protect the labor force of small alcohol industry centers in Bekonang Village has sufficient rights and needs of labor with the establishment of integrated legal norms.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menunjukkan aspek perlindungan hukum yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan bagi tenaga kerja pada sentra industri kecil alkohol di Desa Bekonang, Kecamatan Mojolaban, Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini merupakan penelitian normatif preskriptif dengan pendekatan perundang-undangan. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan bahan studi pustaka dan metode silogisme deduksi sebagai teknik analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan penerapan perlindungan hukum bagi tenaga kerja sentra industri kecil alkohol di Desa Bekonang telah dilaksanakan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dengan penetapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003; Perppu Nomor 2 Tahun 2022; dan Perda Kabupaten Sukoharjo Nomor 2 Tahun 2014. Kepadaan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melindungi tenaga kerja sentra industri kecil alkohol di Desa Bekonang telah memadai hak dan kebutuhan tenaga kerja dengan penetapan norma-norma hukum yang terintegrasi.

I. Pendahuluan

Ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja merupakan persoalan yang harus diatur oleh aparatur negara atau pemerintah. Pemberi kerja maupun tenaga kerja perlu penekanan untuk menggunakan hak dan melakukan kewajiban masing-masing. Perlindungan dengan tindakan pemerintah menetapkan peraturan perundang-undangan mengharuskan pemberi kerja maupun tenaga kerja tidak berjalan hanya

sepihak.¹ Penetapan kebijakan perlu diupayakan secara sistematis mengikuti pembangunan ketenagakerjaan untuk mewujudkan taraf kesejahteraan tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) alenia keempat yang menyematkan bahwa salah satu tujuan negara adalah melindungi segenap bangsa dan memajukan kesejahteraan umum, serta Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pranata yang dituangkan secara konkret dalam bentuk aturan-aturan merupakan bagian esensial dalam kehidupan manusia. Taraf pekerjaan yang sama nilainya harus sejalan dengan kebutuhan hidup tenaga kerja. Ketetapan peraturan oleh pemerintah akan menghasilkan kestabilan sosial, standar nilai upah yang mengoptimalkan kesejahteraan.² Penetapan upah harus sesuai tanpa adanya diskriminasi antara laki-laki maupun perempuan. Pengupahan yang sama nilainya bagi pekerja laki-laki maupun perempuan, yang dimaksudkan adalah tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Prinsip non-diskriminasi pembedaan ras, warna kulit, bahasa, agama, bahasa, dan jenis kelamin merupakan konsep dalam hak asasi manusia.³ Secara keseluruhan aturan yang digunakan meliputi aspek norma-norma hukum ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan.⁴ Tenaga kerja dan pemberi kerja memiliki hubungan erat untuk keberlangsungan dunia usaha. Untuk itu perlu adanya perlindungan yang menjamin terpenuhinya hak-hak dasar tenaga kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁵

Pemerintah memberi perhatian pada perlindungan tenaga kerja dengan mengeluarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur segala sesuatu tentang ketenagakerjaan. Selain negara atau pemerintah pusat, kewenangan pemerintah daerah perlu memperkuat perlindungan hukum bagi tenaga kerja.⁶ Pemerintah daerah Kabupaten Sukoharjo menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo No. 2 Tahun 2014 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja diatur dalam Pasal 46 sampai Pasal 58. Pada Pasal 46 ayat (1) termaktub bahwa setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan

¹ Ngabidin Nurcahyo, 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia', *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12.1 (2021), 69–78 <<https://doi.org/10.26905/Idjch.V12i1.5781>>.

² Nizar Sukma Purnama, Gunawan Gunawan, And Fahmi Ali Ramdhani Ali Ramdhani, 'Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', *Jurnal Pemuliaan Hukum*, 4.1 (2021), 63–82 <<https://doi.org/10.30999/Jph.V4i1.1449>>.

³ M.H. Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H. And Llm. Andi Walli, S.H., M.H., 'Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan', 979–3788–05–4, 2019, 425 <[https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/Prof Abdullah - Buku Hukum Ketenagakerjaan Perburuhan.Pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/Prof%20Abdullah%20-%20Buku%20Hukum%20Ketenagakerjaan%20Perburuhan.pdf)>.

⁴ Fithriatus Shalihah, 'Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia', *Selat*, 4.1 (2016), 70–100 <<http://ojs.umrah.ac.id/index.php/Selat>>.

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 2009.

⁶ Republik Indonesia, 'Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Undang-Undang No.13 Tahun 2003*, 2003.

kerja, kesehatan kerja dan hiegiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Ketentuan antara hak dan kewajiban harus berhasil memberikan perhatian dan penjelasan yang fundamental dalam permasalahan ketenagakerjaan untuk memenuhi komponen pokok yang terus berkembang.⁷

Perlindungan hukum harus menjamin bahwa hak asasi manusia dilindungi, termasuk hak atas pengadilan yang adil, hak atas privasi, hak atas kebebasan berekspresi, dan hak-hak sosial dan ekonomi lainnya. Praktik pemenuhan perlindungan hukum untuk tenaga kerja pada industri kecil harus diawasi oleh semua pihak agar aspek-aspek yang telah dituangkan dalam aturan hukum dapat berjalan sesuai. Salah satu industri di Kabupaten Sukoharjo adalah sentra industri alkohol yang terletak di Dukuh Sentul, Desa Bekonang, Kecamatan Mojolaban. Implementasi aturan yang telah ditetapkan akan membuat tenaga kerja melakukan kewajibannya dan memberikan kemajuan untuk bidang usaha.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang bersifat preskriptif dengan pendekatan perundang-undangan (*statuate approach*).⁸ Jenis bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer dalam penelitian ini menggunakan UUD 1945, UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020, Perppu No. 2 Tahun 2022, dan Perda Kab. Sukoharjo No. 2 Tahun 2014. Teknik pengumpulan bahan dalam penelitian ini menggunakan teknik studi pustaka. Teknik analisis yang dipakai adalah metode analisis silogisme deduksi.⁹

III. Pembahasan

1. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Sentra Industri Kecil Alkohol di Desa Bekonang melalui Peraturan Perundang-undangan.

Desa Bekonang merupakan salah satu daerah yang dikenal sebagai sentra industri kecil alkohol di Indonesia. Desa Bekonang terletak di Kecamatan Mojolaban, Kabupaten Sukoharjo, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Pemerintah Kabupaten Sukoharjo menerbitkan Perda No. 6 Tahun 2017 tentang Pengawasan, Pengendalian, Peredaran, dan Penjualan Minuman Beralkohol. Produsen alkohol diwajibkan memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) maupun Surat Izin Usaha Perdagangan Minuman Beralkohol (SIUP-MB).¹⁰ Industri-industri kecil di Desa Bekonang mengalami kendala dalam memperoleh perlindungan hukum yang memadai, meliputi biaya yang tinggi untuk memperoleh layanan hukum, kurangnya pemahaman tentang undang-undang dan peraturan yang berlaku, serta keterbatasan akses ke lembaga hukum.¹¹

⁷ Ashabul Kahpi, 'Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 5.2 (2018), 67 <<https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v5i2.6464>>.

⁸ Soerjono Soekanto And Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta Pt Raja Grafindo Persada, 2010.

⁹ Mahmud Marzuki Dan Peter Mahmud, 'Penelitian Hukum', *Jurnal Penelitian Hukum*, 2011.

¹⁰ Yuliana Yuli W, Sulastri -, And Dwi Aryanti Ramadhani, 'Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (Pt)', *Jurnal Yuridis*, 5.2 (2019), 186 <<https://doi.org/10.35586/v5i2.767>>.

¹¹ Ashadi L. Diab And Iskandar Iskandar, 'Hukum Dan Kearifan Lokal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *Tasamuh: Jurnal Studi Islam*, 13.1 (2021), 115-38 <<https://doi.org/10.47945/tasamuh.v13i1.373>>.

a. Perlindungan Hukum berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 memberikan jaminan kepada setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kehidupannya. Bahwa negara harus memberikan kesempatan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Kesempatan untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan keinginannya ini tidak dapat dicegah atau dipaksa berlawanan dengan kehendaknya, baik dengan cara politis maupun represif.

Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal ini menunjukkan bahwa setiap tenaga kerja harus diperlakukan secara adil dan sama di hadapan hukum, serta dijamin hak-haknya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan seperti hak atas upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan perlindungan terhadap diskriminasi.

b. Perlindungan Hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pertumbuhan ekonomi dan investasi merupakan salah satu kunci untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan bangsa. Investasi yang berasal dari luar negeri mampu untuk meningkatkan produktivitas dalam negeri yang tentunya harus dibingkai dalam perlindungan hak-hak pekerja.

UU Cipta Kerja memberikan perhatian khusus pada pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia.¹² Pasal 110 UU Cipta Kerja menyatakan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk memperkuat sektor UMKM dan menjamin ketersediaan akses terhadap pembiayaan yang terjangkau, infrastruktur, pendidikan dan pelatihan, teknologi informasi, dan promosi pasar dalam dan luar negeri.

Pasal 61A UU Cipta Kerja menetapkan bahwa pengusaha wajib memberikan kompensasi bagi pekerja PKWT yang telah berakhir masa kerjanya. Selain itu, UU Cipta Kerja juga menetapkan pengusaha wajib memberikan jaminan sosial bagi pekerja. Pasal 96A menyebutkan bahwa pengusaha harus menyediakan jaminan sosial berupa jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian bagi pekerja.

Pasal 83A UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa pengusaha harus memberikan perlindungan terhadap pekerja dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pengusaha juga wajib memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja pekerja. Pasal 79 UU Cipta Kerja menetapkan bahwa pekerja berhak mendapatkan cuti tahunan selama 12 hari kerja secara terus menerus. Pekerja juga berhak atas cuti mingguan selama 1 hari dalam satu minggu kerja.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja, UU Cipta Kerja juga memberikan ketentuan baru mengenai hak-hak pekerja. Pasal 159 UU Cipta Kerja menetapkan bahwa pengusaha harus memberikan pesangon kepada pekerja yang di-PHK karena alasan tertentu. Besar pesangon yang diberikan disesuaikan dengan masa kerja dan upah pekerja.

¹² Kemsetneg Ri, 'Undang-Undang Cipta Kerja', *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 2020.

Pasal 86A UU Cipta Kerja menyatakan bahwa pengusaha wajib menyediakan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. UU Cipta Kerja juga menetapkan bahwa pengusaha wajib memberikan jaminan sosial bagi pekerjanya. Pasal 88A UU Cipta Kerja menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, UU Cipta Kerja juga menjamin hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak dan adil. Pasal 88F UU Cipta Kerja menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan upah yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Upah yang diberikan harus memperhatikan produktivitas kerja, kemampuan pengusaha, dan kondisi ekonomi yang berlaku. Pasal 46 huruf (a) UU Cipta Kerja menetapkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan.

c. Perlindungan Hukum berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan memiliki asas kekeluargaan dan kemitraan; perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan; persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum; peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya; peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan keterlibatan peran serta seluruh stakeholder dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Asas kekeluargaan dijelaskan dalam Pasal 28G ayat (1) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasinya.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam peraturan daerah ini bertujuan untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja. Berarti di dalam Pasal 3 huruf e perda ini, antara kebijakan, perlindungan, kesejahteraan, jaminan sosial, dan peningkatan produktivitas memiliki relevansi yang kuat.

Pemerintah Indonesia telah menetapkan beberapa peraturan yang mengatur tentang larangan diskriminasi di tempat kerja, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis. Selain itu, terdapat juga Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 tentang Peluang Kerja dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang memberikan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia agar tidak mengalami diskriminasi dalam dunia kerja.

Peningkatan kompetensi pekerja pun diberikan oleh perda ini pada Pasal 9 ayat (1) dan (2). Bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Di sisi lain, pemerintah daerah berkewajiban menyiapkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam maupun di luar negeri.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja ditentukan oleh Pasal 32 perda a quo. Pasal ini menjelaskan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang bentuknya dapat secara tertulis atau lisan dengan syarat-syarat bahwa kedua belah pihak telah bersepakat, cakap dalam melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Prinsip perlindungan tenaga kerja diatur dalam Pasal 46 ayat (1) yang mengamanatkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Begitu pula dengan ayat (2) pasal tersebut yang menyatakan bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri dari: norma keselamatan kerja; norma kerja; norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan; norma kerja anak dan perempuan; dan norma jaminan sosial tenaga kerja.

2. Kepadaan Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku untuk Melindungi Tenaga Kerja Sentra Industri Kecil Alkohol di Desa Bekonang

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) mengamanatkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Landasan ini menjadi norma dasar bagi pembentukan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaannya sangat membutuhkan campur tangan pemerintah, pusat maupun daerah. Campur tangan pemerintah menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik dengan ketentuan-ketentuan yang memaksa, jika tidak dipenuhi maka pemerintah dapat memberikan sanksi mutlak.¹³

Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo memiliki kewajiban untuk menjamin kepastian hukum, perlindungan, dan diperlakukan sama dihadapan hukum dalam ketenagakerjaan. Kewajiban ini tercantum dalam beberapa peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 62 UU Cipta Kerja, diatur mengenai perlindungan hak kerja, yang menyebutkan bahwa pekerja dan buruh harus diberikan perlindungan terhadap diskriminasi, eksploitasi, dan kekerasan. Kemudian, Pasal 65 UU Cipta Kerja mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, yang menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan itikad baik, serta harus memberikan ganti rugi dan hak-hak lainnya kepada pekerja atau buruh yang terkena PHK. UU Cipta Kerja juga memberikan ketentuan mengenai penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, yang diatur dalam Pasal 153 sampai dengan Pasal 163.

Pasal 156 yang mengatur tentang kesalahan berat terjadinya PHK oleh pengusaha. Dalam UU Ketenagakerjaan, pengusaha dapat dianggap melakukan kesalahan berat jika melakukan PHK tanpa alasan yang jelas dan objektif. Mengenai kepedaan norma ketenagakerjaan bagi pekerja sentra industri kecil alkohol di Desa Bekonang dalam Peraturan Daerah Sukoharjo Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dapat dilihat pertama kali dalam Pasal 2 terkait asas, tujuan, dan sasaran dari diterbitkannya aturan ini.

¹³ H Zaeni Asyhadie And Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia, Jakarta: Prenadamedia, 2019.*

Pelatihan kerja yang diamanatkan pada Pasal 9-19 perda *a quo* yang menyatakan bahwa pekerja sentra industri kecil alkohol di Desa Bekonang berhak untuk memperoleh pengembangan kompetensi dalam wujud pelatihan kerja belum dilaksanakan oleh perusahaan. Pasal 14 ayat (2) yang apabila lembaga pelatihan swasta tidak mengurus izin untuk memberikan pelatihan maka dapat dikenai sanksi administratif, dan pada Pasal 15 yang dapat dikenai sanksi administratif apabila penyelenggara pelatihan tidak memenuhi beberapa persyaratan guna melakukan pelatihan kerja.

Perihal hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang diatur dalam Pasal 32 ayat (2) menghendaki bahwa perusahaan melakukan perjanjian kerja dengan pekerja yang dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Pemilihan bentuk perjanjian kerja ini bersifat fakultatif yang berarti antara kedua belah pihak dapat melakukan perjanjian dalam bentuk yang mereka kehendaki selama syarat-syarat perjanjian kerja yang diatur dalam ayat (4) terpenuhi. Namun, dalam kenyataannya antara pengusaha dan pekerja melakukan perjanjian kerja secara lisan. Tidak adanya surat pengangkatan yang dibuat oleh perusahaan merupakan penyimpangan dari perda tersebut. Penyimpangan ini menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai pekerjaan yang diperjanjikan dan mengenai jangka waktu pekerjaan.

Pasal 46 ayat (1) dan ayat (2) sebagai landasan perlindungan tenaga kerja di sentra industri kecil alkohol di Desa Bekonang mengamanatkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan hygiene perusahaan lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan telah cukup memadai sebagai sebuah dasar hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Sukoharjo. Namun, yang menjadi catatan penting adalah peran aktif dari pemerintah daerah, khususnya dinas terkait, yang belum dilakukan secara konsisten untuk melakukan pengawasan, penindakan, dan penegakan hukum, serta pemberlakuan sanksi administratif dan pidana bagi para pengusaha atau perusahaan yang tidak menaati ketentuan-ketentuan dalam perda tersebut.

IV. Penutup

Penerapan perlindungan hukum bagi tenaga kerja sentra industri kecil alkohol di Desa Bekonang telah dilaksanakan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Perlindungan hukum yang ditetapkan pemerintah meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja; Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perlindungan hukum yang ditetapkan pemerintah daerah adalah Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 2 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Aktualisasinya bagi tenaga kerja mampu mendorong pertumbuhan dan kemajuan dunia usaha serta telah terintegrasi dengan industri-industri kecil alkohol di Desa Bekonang.

Adapun kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melindungi tenaga kerja sentra industri kecil alkohol di Desa Bekonang telah memadai kebutuhan dan hak tenaga kerja. Koherensi peraturan perundang-undangan yang ditetapkan telah sesuai berdasarkan prinsip Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Faktor evaluasi untuk dinas ketenagakerjaan dan perindustrian maupun pemerintah daerah untuk terus memberi ketegasan dalam pemberlakuan setiap aturan yang telah ditetapkan demi meminimalisi pelanggaran dari perusahaan atau pemberi kerja.

References

- Asyhadie, H Zaeni, and Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia, 2019
- Diab, Ashadi L., and Iskandar Iskandar, 'Hukum Dan Kearifan Lokal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial', *TASAMUH: Jurnal Studi Islam*, 13.1 (2021), 115–38 <<https://doi.org/10.47945/tasamuh.v13i1.373>>
- Indonesia, Republik, 'Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Undang-Undang No.13 Tahun 2003*, 2003
- Kahpi, Ashabul, 'Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 5.2 (2018), 67 <<https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v5i2.6464>>
- Kemsetneg RI, 'Undang-Undang Cipta Kerja', *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 2020
- Mahmud Marzuki dan Peter Mahmud, 'Penelitian Hukum', *Jurnal Penelitian Hukum*, 2011
- Nurchayyo, Ngabidin, 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia', *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12.1 (2021), 69–78 <<https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>>
- Prof. Dr. Abdullah Sulaiman, S.H., M.H., and LLM. Andi Walli, S.H., M.H., 'Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan', 979–3788–05–4, 2019, 425 <<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/PROF ABDULLAH - Buku Hukum Ketenagakerjaan Perburuhan.pdf>>
- Purnama, Nizar Sukma, Gunawan Gunawan, and Fahmi Ali Ramdhani Ali Ramdhani, 'Efektivitas Pengaturan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', *Jurnal Pemuliaan Hukum*, 4.1 (2021), 63–82 <<https://doi.org/10.30999/jph.v4i1.1449>>
- Shalihah, Fithriatus, 'Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia', *Selat*, 4.1 (2016), 70–100 <<http://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat>>
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2010
- W, Yuliana Yuli, Sulastri -, and Dwi Aryanti Ramadhani, 'Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (Pt)', *Jurnal Yuridis*, 5.2 (2019), 186 <<https://doi.org/10.35586/.v5i2.767>>
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 2009