



**DINAS KETENAGAKERJAAN
KABUPATEN SITUBONDO**



LAPORAN AKHIR

2023

**PENDATAAN TENAGA KERJA PERUSAHAAN
DI KABUPATEN SITUBONDO**



Office :

Alamat : Jl. PB. Sudirman, Situbondo - 68312

Phone : (0338) 673204

Email : disnaker.situbondokab@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Laporan Akhir Kegiatan Pendataan Tenaga Kerja Perusahaan di Kabupaten Situbondo Tahun 2023 dapat terselesaikan tepat waktu.

Adapun tujuan kegiatan pendataan tenaga kerja di perusahaan untuk mengetahui jumlah, profil dan karakteristik tenaga kerja sehingga memperoleh masukan dalam formulasi sasaran dan penyusunan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Situbondo.

Dengan data tenaga kerja di perusahaan diharapkan dapat menjadi acuan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo dalam merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi kebijaka-kebijakan terkait peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan Laporan Akhir Pendataan Tenaga Kerja Perusahaan di Kabupaten Situbondo. Oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan saran dari pembaca agar kedepannya laporan ini semakin mendekati kesempurnaan.

Situbondo, Juli 2023

Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud Kegiatan	4
1.3 Tuj'uan Kegiatan	4
1.4 Sasaran Kegiatan	5
1.5 Lingkup Kegiatan	5
1.6 Waktu Pelaksanaan	5
1.7 <i>Surveyor</i>	5
1.8 Dasar Hukum	5
1.9 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Tenaga Kerja	7
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja	7
2.1.2 Klasifikasi Tenaga Kerja	8
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja	10
2.2 Tinjauan Tentang Pekerja	13
2.2.1 Pekerja Perempuan	13
2.2.2 Pekerja Disabilitas	14
2.3 Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja	20
2.3.1 Pelatihan	20
2.3.2 Kursus	20
2.4 Tinjauan Tentang Norma Kerja	21
2.5 Tinjauan Umum Jaminan Sosial	24
2.5.1 Sistem Jaminan Sosial	25
2.5.2 Ruang Lingkup Sistem Jaminan Sosial Nasional	26
2.6 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)	26

2.7 Tinjauan Umum Tentang Perusahaan	27
2.7.1 Pengertian Perusahaan.....	27
2.7.2 Bentuk-Bentuk Perusahaan	28
2.7.3 Peraturan Perusahaan	31
BAB III GAMBARAN UMUM KABUPATEN SITUBONDO	32
3.1 Kondisi Geografis	32
3.2 Kondisi Demografi	34
3.3 Penduduk Usia Kerja	35
BAB IV METODOLOGI	37
4.1 Metode Penelitian	37
4.2 Teknik Pengumpulan Data	37
4.3 Daftar Perusahaan Objek Pendataan Tenaga Kerja	
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	
5.1 Pelaksanaan Survey.....	
5.2 Profil Responden.....	
5.3 Analisis Hasil Kegiatan Pendataan.....	
5.3.1 Jumlah Tenaga Kerja.....	
5.3.2 Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Status Karyawan.....	
5.3.3 Jumlah Tenaga Kerja Asing.....	
5.3.4 Range Usia Tenaga Kerja.....	
5.3.5 Range Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja.....	
5.3.6 Ketersediaan Tenaga Kerja Yang Memiliki Kompetensi.....	
5.3.7 Kepesertaan BPJS.....	
5.3.8 Besaran Upah.....	
5.3.9 Jumlah tenaga Kerja Disabilitas.....	
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	
DAFTAR PUSTAKA.....	

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini mendeskripsikan tentang latar belakang kegiatan pendataan tenaga kerja perusahaan yang berada di Kabupaten Situbondo dengan menguraikan maksud dan tujuan kegiatan, sasaran, lingkup kegiatan, waktu pelaksanaan, *surveyor*, dasar hukum, dan sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi daerah menekankan pentingnya kerjasama antara pemerintah daerah dan sektor swasta dalam mengelola sumber daya yang ada guna menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi di daerah tersebut. Hal ini disebabkan oleh kesadaran bahwa tenaga kerja memiliki peran sentral dalam proses pembangunan ekonomi. Menurut World Bank (2015), bersama dengan infrastruktur dan tata kelola yang baik, tenaga kerja menjadi faktor kunci yang dapat mempengaruhi daya saing suatu perekonomian.

Kondisi ketenagakerjaan di suatu daerah dapat menjadi cerminan dari perkembangan ekonomi dan kesejahteraan masyarakatnya. Oleh karena itu, informasi tentang tenaga kerja menjadi penting bagi perencana pembangunan, pengambil kebijakan, serta pemerhati masalah sosial ekonomi dan kependudukan. Studi empiris telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara daya saing tenaga kerja dengan daya saing perekonomian (Uzik dan Vokorokosova, 2007; Emsina, 2014). Semakin tinggi daya saing tenaga kerja di suatu negara atau daerah, semakin tinggi juga daya saing perekonomian di negara atau daerah tersebut.

Dalam konteks perusahaan, tenaga kerja memainkan peran penting. Meskipun banyak perusahaan modern yang mengandalkan mesin dan teknologi otomatis, tetapi manusia tetap menjadi pengatur dan pengawas dalam menjalankan mesin-mesin tersebut. Oleh karena itu, masalah tenaga kerja menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang

mengandalkan talenta, keterampilan, dan kreativitas individu memerlukan data dan informasi yang akurat mengenai tenaga kerja. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi komputer dan perangkat lunak yang sesuai dengan kebutuhan dalam mengumpulkan dan mengelola data. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo menghadapi tantangan serupa dalam mengumpulkan data tenaga kerja di daerah. Untuk mengatasi hal ini, dinas melakukan *update* data tenaga kerja di perusahaan dan diinput dalam sistem informasi pendataan tenaga kerja berbasis web.

Dinas Ketenagakerjaan merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dan bertujuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan memanfaatkan kemajuan teknologi. Dalam hal ini, pendataan dilakukan dengan mengumpulkan informasi mengenai tenaga kerja di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Situbondo. Mengingat keterbatasan data perusahaan yang terkini di Kabupaten Situbondo sehingga menggunakan sumber data dari database Wajib Laport Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Provinsi Jawa Timur. Data yang terkumpul akan digunakan sebagai dasar untuk mengukur produktivitas tenaga kerja yang ada, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja di perusahaan-perusahaan. Melalui kegiatan pendataan ini, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo akan memiliki database yang dapat digunakan untuk melaksanakan tugas dan fungsi, serta untuk keperluan pelaporan kepada pihak internal maupun eksternal Pemerintah Kabupaten Situbondo. Secara keseluruhan, pembangunan sistem informasi pendataan tenaga kerja berbasis web oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo merupakan langkah penting dalam memperoleh data yang akurat dan *up-to-date* mengenai ketenagakerjaan di daerah tersebut. Dengan adanya data yang lengkap dan akurat, diharapkan dapat terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat, serta meningkatkan daya saing ekonomi Kabupaten Situbondo secara keseluruhan. Selain itu, pembangunan sistem informasi pendataan tenaga kerja berbasis web juga memberikan manfaat lainnya. Pertama, dengan adanya sistem informasi yang terintegrasi, Dinas Ketenagakerjaan dapat memperoleh akses yang lebih cepat dan efisien terhadap data tenaga kerja di Kabupaten Situbondo. Hal ini

memungkinkan mereka untuk melakukan analisis yang lebih mendalam tentang kondisi ketenagakerjaan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau pengembangan keterampilan, serta merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di daerah tersebut. Kedua, sistem informasi pendataan tenaga kerja berbasis web juga memberikan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan data ketenagakerjaan. Dengan adanya akses yang terbuka bagi pihak terkait, baik internal maupun eksternal, data yang terkumpul dapat diverifikasi dan dipantau secara berkala. Hal ini membantu dalam mencegah terjadinya penyalahgunaan data atau kegiatan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Informasi yang lengkap tentang lokasi dan profil perusahaan dapat membuka peluang kerjasama antar perusahaan, baik dalam hal pemasokan bahan baku, pengembangan produk, atau jaringan distribusi. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing sektor industri di Kabupaten Situbondo, serta memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi daerah. Dalam jangka panjang, pembangunan sistem informasi pendataan tenaga kerja diharapkan dapat menjadi landasan yang kuat dalam pengembangan strategi pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo. Dengan data yang terkumpul dan dikelola secara baik, pihak terkait dapat membuat keputusan yang lebih cerdas dan berdasarkan informasi yang akurat. Hal ini membuka peluang untuk merencanakan program-program pelatihan, peningkatan keterampilan, dan pengembangan tenaga kerja yang berorientasi pada kebutuhan industri dan pasar kerja saat ini.

Dengan demikian, pembangunan sistem informasi tenaga kerja melalui *updating* data yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo merupakan upaya yang sangat penting dalam meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan data ketenagakerjaan. Diharapkan sistem ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mengoptimalkan potensi tenaga kerja, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Situbondo.

1.2 Maksud Kegiatan

Maksud kegiatan pendataan tenaga kerja perusahaan di Kabupaten Situbondo adalah untuk mengumpulkan data secara akurat dan terkini mengenai aspek-aspek berikut.

1. Jumlah tenaga kerja

Mengetahui jumlah tenaga kerja yang ada di Kabupaten Situbondo

2. Profil tenaga kerja

Profil pekerja ini meliputi data seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan keahlian khusus yang dimiliki oleh tenaga kerja

3. Karakteristik lapangan kerja

Mencakup informasi tentang jenis pekerjaan yang tersedia, sektor industri yang dominan, tingkat upah, jangka waktu kontrak, dan informasi terkait lainnya.

1.3 Tujuan kegiatan

Tujuan kegiatan pendataan tenaga kerja perusahaan di Kabupaten Situbondo sebagai berikut.

1. Jumlah tenaga kerja

Sebagai bahan evaluasi skala tenaga kerja yang tersedia di wilayah tersebut

2. Profil Tenaga Kerja

Data ini akan membantu dalam mengidentifikasi tren dan kebutuhan tenaga kerja di wilayah tersebut. Hal ini akan membantu pemerintah dan perusahaan dalam merencanakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

3. Karakteristik lapangan kerja

Data ini penting untuk memahami struktur ekonomi di wilayah tersebut dan memberikan wawasan tentang peluang kerja yang tersedia bagi masyarakat setempat.

4. Memantau lapangan kerja

Dengan melakukan pendataan secara teratur, pemerintah dapat memantau kondisi lapangan kerja di Kabupaten Situbondo, termasuk jumlah perusahaan, sektor industri, dan tingkat pengangguran. Informasi ini penting untuk

mengidentifikasi potensi sektor yang berkembang dan memastikan ketersediaan lapangan kerja yang memadai bagi penduduk setempat.

1.4 Sasaran kegiatan

Kegiatan pendataan ini dilakukan pada 200 perusahaan yang ada di Kabupaten Situbondo.

1.5 Lingkup Kegiatan

Lingkup kegiatan meliputi kegiatan pendataan yang terdiri dari survey primer dan survey sekunder.

a. Survey Primer

Survey primer yang dilakukan berupa observasi, survey lapangan, dan wawancara sesuai dengan kebutuhan data yang dibutuhkan.

b. Survey Sekunder

Survey sekunder yang dilakukan berupa pencarian data ke instansi-instansi terkait sesuai dengan kebutuhan data.

1.6 Waktu Pelaksanaan

Kegiatan pendataan perusahaan di Kabupaten Situbondo berlangsung selama dua bulan, yaitu pada tanggal 16 Mei sampai 14 Juli 2023.

1.7 Surveyor

Pembagian surveyor disesuaikan dengan lokasi perusahaan masing-masing, dimana pasangan surveyor yang telah dibagi ke 200 perusahaan di 13 kecamatan di Kabupaten Situbondo.

1.8 Dasar Hukum

Kegiatan pendataan tenaga kerja perusahaan di Kabupaten Situbondo didasarkan pada beberapa peraturan perundang-undangan, antara lain.

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Undang-undang ini mengatur tentang ketenagakerjaan, termasuk mengenai pendataan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja, dan perencanaan tenaga kerja.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Sistem Informasi Ketenagakerjaan: Peraturan ini mengatur tentang

pengembangan dan pengelolaan sistem informasi ketenagakerjaan, termasuk pendataan tenaga kerja.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

1.9 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan akhir pendataan tenaga kerja ini adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini memberikan uraian pekerjaan secara umum untuk mempermudah pemahaman, diantaranya dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan sasaran, ruang lingkup, serta sistematika pembahasan dalam penyusunan laporan hasil survey

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berguna untuk mengungkapkan istilah dan pendekatan-pendekatan yang mungkin belum kita kenal sebelumnya dalam hubungannya dengan pekerjaan “Pendataan Tenaga Kerja di Kabupaten Situbondo”.

BAB 3. METODOLOGI

Bagian dari pelaporan pendahuluan yang berguna untuk memperjelas serta mempertegas tentang tata cara atau metode yang dipakai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

BAB 4. GAMBARAN UMUM

Merupakan deskripsi tentang kondisi wilayah pekerjaan yaitu di Kabupaten Situbondo.

BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan hasil yang didapat dari pendataan terhadap 200 perusahaan serta menganalisis dalam bentuk diagram beserta penjelasannya

BAB 6. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bagian ini mengemukakan beberapa kesimpulan dan rekomendasi yang didasarkan pada temuan hasil kegiatan pendataan

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mendeskripsikan landasan teori yang berhubungan dengan kegiatan pendataan perusahaan sebagai dasar pemikiran dalam menguraikan pembahasan kegiatan. Serta pola hubungan antar komponen yang menjadi fokus dalam identifikasi masing-masing perusahaan yang ada di Kabupaten Situbondo.

2.1 Tenaga Kerja

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan *resources*, tepatnya *human resources* atau sumber daya manusia yang berperan dalam kegiatan pembangunan masyarakat. Peranan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat besar terhadap perkembangan ekonomi, demikian pula pada sektor industri yang banyak berorientasi kepada sektor padat karya yang banyak menyerap tenaga kerja. Tenaga kerja (*employed*) atas 3 (tiga) macam, yaitu:

- a. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja ≥ 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
- b. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam dalam seminggu.
- c. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja ≤ 1 jam per minggu

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses produksi, karena manusialah (tenaga kerja) yang mampu menggerakkan faktor-faktor produksi yang lain untuk menghasilkan suatu barang. Dengan kata lain tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dalam suatu proses produksi. Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur diatas 10 tahun atau lebih. Memang di setiap negara batasan umur tenaga kerja berbeda-beda. Contohnya di India, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 14 sampai 60 tahun. Selain

golongan umur tersebut dianggap bukan tenaga kerja. Di Indonesia tidak ada batasan umur maksimal karena di Indonesia tidak ada jaminan sosial nasional. Memang ada sebagian penduduk yang menerima tunjangan di hari tua tapi jumlah hanya sedikit, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai swasta.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Konsep tenaga kerja adalah: “Bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa”. Perserikatan Bangsa-Bangsa menggolongkan penduduk usia 15-64 tahun sebagai tenaga kerja. Indonesia menggolongkan penduduk usia 10 tahun keatas sebagai tenaga kerja, dengan alasan terdapat banyak penduduk usia 10-14 dan 65 tahun ke atas yang bekerja.

Karena tenaga kerja adalah bagian penduduk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa, maka sering dihitung angka beban tanggungan untuk memperlihatkan rata-rata beberapa orang (tidak termasuk dirinya sendiri) yang harus ditanggung oleh seorang tenaga kerja. Bila menggunakan kriteria Perserikatan Bangsa-Bangsa, maka angka beban tanggungan itu dihitung dari perbandingan antara jumlah penduduk yang tidak berusia 15-64 tahun dengan penduduk yang berusia 15-64 tahun. Angka beban tanggungan ini untuk Indonesia tahun 1985 adalah 74,698. Yang berarti bahwa setiap 100 penduduk usia produktif (umur 15-64 tahun) harus menanggung sekitar 75 penduduk di luar usia produktif.

2.1.2 Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan yaitu.

A. Berdasarkan Penduduknya

1. 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. 2) 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. 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.

B. Berdasarkan Batas Kerja

1. 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.

2. 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.

C. Berdasarkan Kualitasnya

1. 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.

2. 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

3. 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.

D. Berdasarkan Status Pekerjaan

1. Pekerja Lepas/Harian

Seseorang yang bekerja sendiri dan tidak terikat atau berkomitmen pada sebuah perusahaan. Biasanya waktu bekerja mereka tidak mengikuti waktu pekerja kantor.

2. Pekerja Kontrak

Selanjutnya ada pekerja kontrak yang bekerja perusahaan dengan jangka waktu tertentu yang telah disepakati bersama dalam perjanjian tertulis.

3. Pekerja Tetap

Pekerja tetap adalah seseorang yang bekerja pada salah satu perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Dalam penyerapan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga. Dalam dunia usaha tidaklah memungkinkan mempengaruhi kondisi tersebut, maka hanyalah pemerintah yang dapat menangani dan mempengaruhi faktor eksternal. Adapun faktor tersebut diuraikan sebagai berikut.

1) Tingkat Upah

Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berfungsi sebagai kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan

produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk yang ditetapkan sesuai persetujuan, Undang-undang dan peraturan, dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam melaksanakan proses produksi. Dalam proses produksi tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari usaha yang telah dilakukannya yakni upah. Maka pengertian permintaan tenaga kerja adalah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah. Dari Ehrenberg menyatakan apabila terdapat kenaikan tingkat upah rata-rata, maka akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, berarti akan terjadi pengangguran. Atau kalau dibalik, dengan turunnya tingkat upah rata-rata akan diikuti oleh meningkatnya kesempatan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kesempatan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah (lembaga penelitian Ekonomi UGM, 1983). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Haryo Kuncoro (2001), di mana kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum. Fungsi upah secara umum, terdiri dari.

- a. Untuk mengalokasikan secara efisien kerja manusia, menggunakan sumber daya tenaga manusia secara efisien, untuk mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
- b. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber daya manusia Sistem pengupahan (kompensasi) adalah menarik dan menggerakkan tenaga kerja ke arah produktif, mendorong tenaga kerja pekerjaan produktif ke pekerjaan yang lebih produktif.
- c. Untuk menggunakan sumber tenaga manusia secara efisien Pembayaran upah (kompensasi) yang relatif tinggi adalah mendorong manajemen memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis dan efisien. Dengan cara demikian pengusaha dapat memperoleh keuntungan dari pemakaian tenaga

kerja. Tenaga kerja mendapat upah (kompensasi) sesuai dengan keperluan hidupnya.

- d. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi Akibat alokasi pemakaian tenaga kerja secara efisien, sistem perupahan (kompensasi) diharapkan dapat merangsang, mempertahankan stabilitas, dan pertumbuhan ekonomi.

2) Nilai Produksi

Nilai produksi adalah tingkat produksi atau keseluruhan jumlah barang yang merupakan hasil akhir proses produksi pada suatu unit usaha yang selanjutnya akan dijual atau sampai ketangan konsumen. Naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila permintaan hasil produksi perusahaan atau industri meningkat, produsen cenderung untuk menambah kapasitas produksinya. Untuk maksud tersebut produsen akan menambah penggunaan tenaga kerjanya. Perubahan yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain: naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi, dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi.

Nilai output suatu daerah memperkirakan akan mengalami peningkatan hasil produksi dengan bertambahnya jumlah perusahaan yang memproduksi barang yang sama. Para pengusaha akan membutuhkan sejumlah uang yang akan diperoleh dengan tambahan perusahaan tersebut, demikian juga dengan tenaga kerja. Apabila jumlah output dihasilkan oleh perusahaan yang jumlahnya lebih besar maka akan menghasilkan output yang besar pula, sehingga semakin banyak jumlah perusahaan/unit yang berdiri maka akan semakin banyak kemungkinan untuk terjadi penambahan output produksi.

3) Nilai Investasi

Investasi dapat diartikan sebagai pengeluaran atau pembelanjaan penanaman-penanaman modal atau perusahaan untuk membeli barang-barang modal dan perlengkapan-perengkapan produksi untuk menambah kemampuan memproduksi barang-barang dan jasa-jasa yang tersedia dalam perekonomian. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja atau sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Sedangkan menurut Dumairy (1998:81) investasi adalah

penambahan barang modal secara netopositif. Seseorang yang membeli barang modal tetapi ditujukan untuk mengganti barang modal yang aus dalam proses produksi bukanlah merupakan investasi, tetapi disebut dengan pembelian barang modal untuk mengganti (*replacement*)

2.2 Tinjauan Tentang Pekerja

Pengertian pekerja yang ada dalam masyarakat berbeda-beda. Dalam masyarakat berkembang istilah-istilah yang kadang dikacaukan penggunaannya, karena beberapa faktor yang berkembang dalam masyarakat itu sendiri yaitu buruh, pekerja, dan pegawai. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) memberikan arti secara normatif mengenai pekerja atau buruh. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini sangat diperlukan karena upah selama ini diidentikkan dengan uang. Padahal tidak semua buruh/pekerja mendapat imbalan berupa uang imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud dalam penjabaran di atas dapat berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja

2.2.1 Pekerja Perempuan

Wanita menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perempuan dewasa. Dewasa sendiri tidak memiliki keseragaman pengertian karena aturan yang berbeda-beda. Menurut KUHPdata seseorang dikatakan telah dewasa bila dia telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau telah kawin. Menurut hukum adat seseorang dikatakan telah dewasa bila sudah bisa bekerja sendiri dan tidak bergantung pada keluarganya lagi. Menurut hukum perburuhan seseorang dikatakan telah dewasa bila dirinya telah berumur 18 (delapan belas) tahun, tidak peduli sudah kawin ataupun belum. Aturan dalam peraturan perundang-undangan telah jelas mengatur hak-hak wanita, terutama hak wanita di bidang hukum, salah satunya bidang hukum ketenagakerjaan.

Hak-hak wanita di bidang hukum ketenagakerjaan ini berkaitan dengan perlindungan kerja bagi wanita berkaitan dengan fungsi reproduksi, pengupahan, jabatan, yang mana pada kenyataannya hak-hak wanita tersebut sering dibedakan

dengan pekerja pria. Dari uraian di atas, pekerja wanita adalah perempuan dewasa yang berusia lebih dari delapan belas (18) tahun baik sudah kawin maupun belum, yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.2.2 Pekerja Disabilitas

1. Konsep Disabilitas

Istilah Disabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menggantikan istilah lama seperti “cacat” dan “tuna”. Istilah disabilitas dipakai di Indonesia, ketika pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi PBB tentang Hak-hak Orang dengan disabilitas pada tahun 2011.

Berdasarkan Undang-undang No. 8 Tahun 2016, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Orang dengan disabilitas adalah *“Setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/ atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.”*

Dari definisi di atas, terkandung makna bahwa faktor penghambat orang dengan disabilitas untuk berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan bermasyarakat di luar masalah medis adalah hambatan fisik dan non fisik.

2. Ragam Disabilitas

Keragaman disabilitas sangat penting untuk dikenali sedari awal guna menentukan bentuk dukungan dan afirmasi yang harus dilakukan oleh tim yang ada di unit layanan disabilitas (ULD) bidang ketenagakerjaan baik dalam proses pelatihan keterampilan maupun penempatan kerja guna mendapatkan posisi yang sesuai dengan kebutuhan dan afirmasi yang akan diambil oleh perusahaan. Berdasarkan UU No. 8 Tahun 2016, ragam disabilitas terdiri dari.

1. Disabilitas Fisik

Terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layu, kaku, *paraplegia, cerebral palsy (CP)*, akibat stroke, dan akibat kusta;

2. Disabilitas Intelektual

Terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata (kekurangan intelektual), antara lain lambat belajar dan gangguan otak;

3. Disabilitas Mental

Terganggunya fungsi pikir, emosi dan perilaku, antara lain;

- a. Psikososial seperti *skizofrenia*, *bipolar*, depresi, dan gangguan kepribadian;
- b. Disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada interaksi sosial, seperti autisme dan hiperaktif.

4. Disabilitas Sensorik

Terganggunya salah satu fungsi panca indra, antara lain disabilitas netra, runtu, atau wicara;

5. Disabilitas Ganda

Memiliki dua atau lebih ragam disabilitas, antara lain disabilitas runtu-wicara dan disabilitas netra-tuli.

3. Hak Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan

Berdasarkan Undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang Disabilitas, disebutkan bahwa Hak Orang dengan disabilitas di bidang Pekerjaan terdiri atas.

1. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
2. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Orang dengan disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
3. Memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
4. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
5. Mendapatkan program kembali bekerja;
6. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
7. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
8. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

4. Karakteristik Pekerjaan Bagi Disabilitas

Dengan menggunakan kerangka bahwa kondisi disabilitas merupakan hasil dari (1) faktor dalam diri disabilitas dan (2) hambatan dari lingkungan eksternal baik akses fisik dan legal sosial, maka jika kita bisa menghilangkan atau mengurangi secara sangat signifikan hambatan eksternal tersebut, maka sebenarnya

kita dapat mengkaji bahwa orang dengan disabilitas memiliki potensi berpartisipasi dalam pasar kerja atau usaha. Bagian berikut berisikan pemetaan terkait potensi orang dengan disabilitas tertentu dan potensi peluang kerja:

Ragam Disabilitas	Bentuk Disabilitas	Potensi Peluang Kerja
Disabilitas Fisik	» Amputasi » Lumpuh layu » Paraplegi » Cerebral Palsy » Stroke » Kusta » Orang Kecil	Posisi di tempat kerja yang tidak membutuhkan kemampuan kaki atau tangan secara spesifik. Misalnya : Kasir, penerima telpon, Bengkel/servis, menggambar/ melukis, desain grafis, <i>Quality Control officer</i> (bisa dikerjakan sambil duduk), menjaga toko, menata barang (bisa dikerjakan meskipun salah satu tangannya mengalami amputasi) serta pekerjaan lainnya yang memang sesuai dengan kemampuan dan keilmuan yang dimiliki oleh orang dengan disabilitas.
Disabilitas Intelektual	» Lambat belajar » Grahita » Down Syndrome	Pekerjaan yang bersifat repetisi dan tidak memerlukan kemampuan multitasking atau mengambil keputusan. Misalnya: peraga busana, hospitality (lipat sprei, membersihkan ruangan, menata meja), Door Bell officer, pekerjaan terkait kuliner (mencuci bahan masakan, mengiris, mencuci piring, menata piring, dll).
Disabilitas Mental	» Skizoprenia » Bipolar » Depresi » Ansietas » Gangguan kepribadian » hiperaktif	Pekerjaan yang tidak membutuhkan interaksi dengan klien secara langsung Misalnya: Desain grafis, memahat, teknologi informasi, teknik elektro, pembuat konten (<i>content creator</i>), perawatan binatang atau tanaman, dll.
Disabilitas Sensorik	» Netra » Tuli » Wicara » Tuli wicara	Pekerjaan yang disesuaikan dengan indera yang berfungsi dengan baik. Misalnya: Untuk Disabilitas Netra: pekerjaan terkait dengan telpon (<i>phone call duties</i>), <i>telemarketing</i>, resepsionis online, programmer, penulis, dll. Untuk Disabilitas Wicara: <i>Hospitality</i>, kuliner, kebersihan, dll Untuk Disabilitas Tuli : Desainer, Teknik elektro, Lukis/gambar, menjahit, pabrik sepatu. Di beberapa perusahaan, disabilitas tuli ditempatkan pada posisi pekerja yang membutuhkan konsentrasi tinggi, dll. Untuk Disabilitas Tuli wicara: Desain, seni, menjahit, dll.

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022

5. Aksesibilitas

Aksesibilitas adalah fasilitas yang disediakan untuk semua orang dengan tujuan mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan. Pemenuhan aksesibilitas adalah hak dasar semua orang yang dibangun dengan tujuan menciptakan layanan yang adil untuk semua lapisan masyarakat. Aksesibilitas juga satu kunci dalam membangun lingkungan yang inklusif secara alami.

Aksesibilitas secara umum diatur dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PermenPUPR) Republik Indonesia No. 14/PRT/M/2017 tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung. PermenPUPR tersebut merincikan kelengkapan sarana dan prasarana pemanfaatan bangunan gedung demi memudahkan pengguna dan pengunjung bangunan gedung dalam beraktivitas.

1. Aksesibilitas disabilitas fisik

a) *Handrail*

Handrail atau pegangan tangan dipasang untuk memastikan kenyamanan dan keselamatan, terutama penyandang disabilitas yang memiliki keterbatasan mobilitas. PermenPUPR tidak memberi anjuran tersendiri terkait *handrail* selain bersamaan dengan fasilitas lain, seperti tangga. *United Nations Enable* menganjurkan *handrail* dipasang di area yang rawan bahaya, tangga, balkon, lokasi yang landau, serta kamar mandi dan toilet untuk penyandang disabilitas.

b) *Lift*

Berdasarkan PermenPUPR, lift didefinisikan sebagai alat mekanis elektrik untuk membantu pergerakan vertikal di dalam bangunan gedung. Perancangan dan penyediaan lift harus memikirkan fungsi, keselamatan, kenyamanan, dan kemudahan pengguna maupun pengunjung gedung.

c) *Ramp* atau bidang miring

Berdasarkan PermenPUPR, ramp didefinisikan sebagai jalur sirkulasi yang memiliki bidang dengan kemiringan dan lebar tertentu untuk memudahkan akses antarantai bagi penyandang disabilitas dan/atau pengguna maupun pengunjung bangunan gedung.

Perancangan dan penyediaan ramp harus memperhatikan keselamatan, kenyamanan, dan kemudahan pengguna dalam mencapai lokasi. Ramp harus mudah terlihat dan memiliki kelengkapan rambu yang jelas dan informatif.

Tingkat kemiringan ramp dianjurkan landai dengan tekstur yang tidak licin agar mudah digunakan dan tidak membahayakan. Ramp dalam bangunan harus memiliki kelandaian kurang dari 60° atau perbandingan antara tinggi dan kemiringan 1:10, sedangkan ram di luar bangunan harus memiliki kelandaian kurang dari 50° atau perbandingan antara tinggi dan kemiringan 1:12. Ramp juga dianjurkan memiliki tepi pengaman dan permukaan datar untuk tempat beristirahat.

2. Aksesibilitas Disabilitas Tuli

Penyandang disabilitas Tuli mengandalkan indera penglihatan sehingga kunci aksesibilitas untuk disabilitas Tuli adalah informasi dalam bentuk visual. Petunjuk arah visual di ruang publik dapat membantu penyandang disabilitas tuli mencari arah. Rambu-rambu juga bisa disampaikan dalam bentuk tulisan maupun cahaya. Jenis-jenis rambu dan marka yang dapat digunakan menurut PermenPUPR, antara lain:

- a. Alarm lampu darurat yang diletakkan pada dinding di atas pintu dan lift
- b. Fasilitas teletext/running text yang diletakkan/digantung pada pusat informasi di ruang publik
- c. Papan informasi dengan lampu indikator (light sign) yang diletakkan di atas loket/pusat informasi pada ruang publik, ruang loket/pusat informasi, dan di atas pintu keberangkatan pada ruang tunggu bandara, kereta api, pelabuhan, dan terminal
- d. Fasilitas TV text yang diletakkan/digantung di atas loket/pusat informasi pada ruang lobby atau sepanjang koridor yang dilewati penumpang
- e. Fasilitas bahasa isyarat (sign language) di loket/ pusat informasi atau pos satuan pengaman

3. Aksesibilitas Disabilitas Netra

Penyandang disabilitas netra mengandalkan indera pendengaran dan peraba sehingga informasi dalam bentuk suara merupakan kunci aksesibilitas untuk disabilitas netra.

a. Pemberitahuan dalam bentuk suara

PermenPUPR menganjurkan menempatkan pengeras suara di berbagai sisi dinding pada tempat umum, seperti ruang pertemuan, bioskop, koridor yang dilewati publik. Pemberitahuan dalam bentuk suara juga perlu diletakkan di atas loket/pusat informasi pada ruang publik, ruang loket/pusat informasi, dan di atas pintu keberangkatan pada ruang tunggu bandara, kereta api, pelabuhan, dan terminal

b. Braille

Petunjuk dalam huruf braille dan petunjuk bertekstur juga dapat membantu penunjukan arah. PermenPUPR menganjurkan terdapat tonjolan atau huruf braille pada tombol pemilih lantai *lift* dan berukuran paling kecil 2 cm. Braille juga bisa diletakkan di pegangan tangga untuk menentukan posisi anak tangga.

c. Jalur pemandu

Jalur pemandu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf e PermenPUPR berfungsi sebagai penunjuk jalur bagi penyandang disabilitas netra, baik total maupun sebagian (*low vision*). Jalur pemandu terdiri dari ubin pengarah dan ubin peringatan.

Ubin pengarah (*guiding block*) bermotif garis berfungsi untuk menunjukkan arah perjalanan, sedangkan ubin peringatan (*warning block*) bermotif bulat berfungsi untuk memberikan peringatan terhadap adanya perubahan situasi disekitarnya. Ubin pengarah dan ubin peringatan disarankan terbuat dari bahan yang kuat, tidak licin, dan diberikan warna yang kontras/mencolok jika dibandingkan dengan warna ubin, seperti kuning, sehingga mudah dikenali oleh penyandang disabilitas netra sebagian (*low vision*).

Perancangan dan penyediaan jalur harus memperhatikan keseluruhan ruang sehingga jalur pemandu tidak terhalang apapun. Jalur pemandu harus ditempatkan pada koridor, sepanjang jalur pedestrian (pejalan kaki), dan ruang terbuka, seperti di depan jalur lalu lintas kendaraan, pintu masuk dan keluar bangunan gedung dan

terminal transportasi umum, serta dari dan ke tangga atau fasilitas persilangan yang memiliki perbedaan tinggi pada lantai.

2.3 Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja

2.3.1 Pelatihan

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pelatihan tenaga kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Jusmaliani (2011: 99) mengatakan pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan keterampilan dasar yang diperlukannya untuk melaksanakan pekerjaan. Tujuan dari pelatihan adalah agar peserta latih dapat mencapai suatu standar, baik dalam keterampilan, dalam pengetahuan maupun dalam tingkah laku.

Menurut Oos M. Anwas (2014 : 24) pelatihan merupakan upaya yang dirancang secara khusus (by desain) untuk meningkatkan kompetensi seseorang. Bentuknya adalah pendidikan formal lanjutan dan kegiatan pelatihan. Dalam proses belajar ini setiap individu memiliki ketergantungan dari pihak lain. Misalnya proses belajar dalam pendidikan formal bergantung pada guru atau dosen, begitu pula dalam kegiatan pelatihan bergantung pada instruktur dan pengelolanya.

Dari beberapa pendapat teori di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan oleh tenaga profesional untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi serta mengembangkan kemampuan menjadi keterampilan khusus, pengetahuan atau sikap tertentu

2.3.2 Kursus

Kursus merupakan suatu lembaga pelatihan dari satuan pendidikan non formal. Dan metode pembelajaran berlangsung seperti halnya kegiatan belajar mengajar pada umumnya. Kursus biasanya hanya mempelajari satu keterampilan

dan dengan waktu yang sangat singkat. Dalam penjelasan pasal 26 ayat 5 undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, dijelaskan bahwa:

“Kursus dan pelatihan adalah bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan, standar kompetensi, pengembangan sikap kewirausahaan serta pengembanagan kepribadian profesional”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa definisi kursus adalah pelayanan warga belajar yang berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap mental, keahlian, dan kemahiran yang dapat dimanfaatkan bagi meningkatkan mutu kehidupan dan menjadi bekal mencari nafkah serta dapat dimanfaatkan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dalam waktu yang singkat.

Secara umum perbedaan lembaga kursus dan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap peserta didik untuk dapat meneruskan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga mereka dapat memiliki bekal kemampuan untuk bekerja atau usaha mandiri dalam meningkatkan penghasilan hidup yang layak

2.4 Tinjauan Tentang Norma Kerja

Untuk memberikan kepastian Hak yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso atau waktu istirahat, istirahat cuti, waktu kerja malam hari bagi pekerja perempuan. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat²¹. Perlindungan tentang norma kerja ini juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

a. Waktu Kerja

Buruh atau pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan waktu istirahat. Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan memberikan batasan mengenai hal ini, misalnya untuk pekerja yang bekerja untuk enam hari kerja dalam seminggu tidak boleh mengerjakan pekerjaan lebih dari tujuh jam sehari atau empat puluh jam seminggu. Setelah

buruh/pekerja menjalankan pekerjaan selama empat jam sehari terus-menerus, harus diadakan waktu istirahat sekurangkurangnya setengah jam lamanya, dimana waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja dan dalam seminggu diadakan sedikitnya sehari istirahat²². Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1). Waktu kerja yang dimaksud meliputi yang pertama adalah 7 jam 1 hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Atau 8 (delapan) jam 1 hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

b. Waktu Istirahat dan cuti

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai macam-macam istirahat dan macam-macam cuti, yaitu:

1) Waktu istirahat jam kerja

Waktu istirahat antara jam kerja diatur dalam Pasal 79 ayat 2 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dijelaskan bahwa Istirahat antara jam kerja sekurangkurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

2) Istirahat Mingguan

Dalam Pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai istirahat mingguan. Pasal tersebut berbunyi: Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu. Ketentuan mengenai waktu istirahat yang diambil tidak harus pada hari minggu, hal ini dapat ditentukan oleh perusahaan yang bersangkutan. Waktu pekerja tersebut melakukan istirahat mingguan, pekerja tersebut tidak mendapatkan upah.

3) Istirahat Tahunan

Ketentuan yang mengatur mengenai istirahat tahunan adalah Pasal 79 ayat 2 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal itu berbunyi: Cuti tahunan sekurangkurangnya 12 (duabelas) hari kerja setelah pekerja / buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus. Hak atas istirahat tahunan ini gugur jika dalam

waktu enam bulan setelah lahirnya hak itu, buruh atau pekerja ternyata tidak mempergunakan. Hari istirahat mingguan dan hari raya dianggap sebagai hari kerja. Istirahat tahunan dilakukan terus menerus, tetapi dengan persetujuan pekerja dan pengusaha istirahat tahunan dapat dibagi dalam beberapa bagian, dengan catatan sekurang-kurangnya enam hari terus-menerus

4) Cuti Haid

Selain beberapa macam istirahat seperti yang telah dijelaskan di atas, terdapat juga istirahat yang fungsinya adalah memberikan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, yaitu tentang cuti haid. Ketentuan mengenai cuti haid diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam pasal itu dijelaskan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang pada masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua pada waktu haid. Hal tersebut tentunya juga harus sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah disepakati. Maksudnya bahwa seorang pekerja perempuan boleh meminta kepada pengusaha cuti haid pada hari pertama dan hari kedua waktu haid. Artinya jika pekerja perempuan tersebut tidak merasakan haid sebagai halangan untuk menjalankan pekerjaannya, ia boleh menjalankan pekerjaannya, akan tetapi pengusaha dilarang mewajibkan pekerja perempuan melakukan pekerjaan di hari pertama dan kedua waktu haid jika pekerja merasa sakit.

5) Cuti Hamil dan Cuti bersalin / Cuti keguguran

Ketentuan mengenai cuti hamil dan cuti keguguran diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

- a. Pekerja / buruh berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- b. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat

keterangan dokter kandungan atau bidan. Bagi pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja, maksudnya lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja atau buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja atau buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud berhak mendapatkan upah penuh.

c. Upah

Upah merupakan hal penting dan merupakan ciri khas dalam suatu hubungan kerja, upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan atau suatu badan hukum lain. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh pada dasarnya dalam bentuk uang, namun juga dapat diberikan dalam bentuk lain adalah hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomis.

Menurut Darwan Prinst upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh tenaga kerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang- undangan yang berlaku dan dibayar kan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh itu sendiri maupun keluarganya.

2.5 Tinjauan Umum Jaminan Sosial

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Dalam Undangundang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 terdapat berbagai pengertian yang berhubungan dengan jaminan sosial tenaga kerja, yaitu.

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam hidupnya, manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang seringkali disebut dengan risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang, dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, ekonomis, sosial, hankam dan internasional. Sedangkan risiko khusus, sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha.

Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrument atau alat yang setidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya risiko itu. Instrument atau alat ini disebut dengan jaminan sosial. Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

2.5.1 Sistem Jaminan Sosial

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan,

karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.³⁹ Sistem Jaminan Sosial Nasional ini diatur dalam Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang diundangkan melalui Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 150 Tanggal 19 Oktober 2004. Di dunia terdapat tiga cara dalam menjamin kesehatan seluruh rakyat, cara pertama yakni menjamin dengan dana pajak untuk semua, cara kedua yakni menjamin dengan dana yang dikumpulkan melalui iuran wajib (asuransi sosial), dan yang ketiga adalah dengan cara mengkombinasikan keduanya.⁴⁰ Di Indonesia jaminan sosial tersebut memang bersifat wajib namun kepesertaan bagi kalangan tidak mampu dibayar atau ditanggung oleh negara sebagai peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI), selain itu negara tidak hanya sebagai regulator tetapi juga sebagai penyelenggara jaminan sosial melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2.5.2 Ruang Lingkup Sistem Jaminan Sosial Nasional

Adapun ruang lingkup program jaminan sosial sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang dijabarkan dalam Pasal 18 yakni jenis program jaminan sosial nasional meliputi:

1. Jaminan Kesehatan yang dikelola oleh BPJS Kesehatan;
2. Jaminan Kecelakaan Kerja yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan;
3. Jaminan Hari Tua yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan;
4. Jaminan Pensiun yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, dan;
5. Jaminan Kematian yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan.

2.6 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Asuransi Sosial merupakan asuransi yang menyediakan jaminan sosial bagi anggota masyarakat, baik secara lokal, regional ataupun nasional, karena menyangkut kepentingan masyarakat melalui perundang – undangan pemerintah menetapkan asuransi sosial sebagai asuransi wajib, dimana setiap anggota masyarakat yang terlibat dalam asuransi ini memikul kewajiban sosial (dengan membayar iuran/premi wajib) dan memperoleh jaminan sosial. Penyelenggara

asuransi sosial hanya lembaga yang ditunjuk/dibentuk pemerintah dalam hal ini adalah Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan salah satu badan publik yang memberikan jaminan sosial tenaga kerja dimana programnya wajib diikuti setiap orang (pemberi kerja dan pekerjanya) termasuk tenaga asing yang paling singkat 6 (enam bulan bekerja di Indonesia), CPNS dan PNS, Anggota TNI dan POLRI, pejabat negara, pegawai pemerintah non pegawai negeri, prajurit siswa TNI dan peserta didik POLRI.

Program BPJS Ketenagakerjaan yang pertama adalah Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang khusus menangani setiap kecelakaan kerja yang terjadi baik didalam maupun diluar perusahaan (masih berhubungan dengan pekerjaan).

2.7 Tinjauan Umum Tentang Perusahaan

2.7.1 Pengertian Perusahaan

Menurut Molengraaff, Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. Beliau memandang pengertian perusahaan dari sudut ekonomi karena tujuan memperoleh penghasilan dilakukan dengan cara:

a. Memperdagangkan barang

Artinya, membeli barang dan menjualnya lagi dengan perhitungan memperoleh penghasilan berupa keuntungan atau laba.

b. Menyerahkan barang

Artinya, melepaskan penguasaan atas barang dengan perhitungan memperoleh penghasilan, misalnya menyewa barang.

c. Perjanjian perdagangan

Yaitu, menghubungkan pihak yang satu dengan pihak yang lain dengan perhitungan memperoleh penghasilan berupa keuntungan atau laba bagi pemberi kuasa dan upah bagi penerima kuasa; misalnya makelar, komisioner, dan agen perusahaan.

Definisi mengenai perusahaan secara jelas menurut hukum untuk pertama kali dirumuskan di dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan yang ditentukan sebagai berikut: Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Selain itu, terdapat juga definisi perusahaan menurut Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan yang berbunyi:

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”.

Kedua definisi perusahaan menurut Undang-Undang tersebut mengatur tidak hanya jenis usaha yang berupa kegiatan ekonomi, tetapi juga telah mengatur mengenai bentuk usaha yang berwujud badan usaha yang didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Menurut Undang-Undang yang berlaku, perusahaan dianggap ada jika kegiatan dalam bidang ekonomi yang dilakukan terus-menerus dan terang-terangan, terhadap pihak ketiga, dengan maksud untuk mendapat keuntungan di dalam wujud sebuah badan usaha atau wajib untuk memiliki suatu bentuk usaha.

2.7.2 Bentuk-Bentuk Perusahaan

Apabila dilihat dari perspektif kepemilikan modalnya, perusahaan dapat digolongkan ke dalam perusahaan swasta dan perusahaan negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan swasta adalah perusahaan yang didirikan dan dimiliki sepenuhnya oleh individu atau swasta, sedang perusahaan negara adalah perusahaan yang didirikan dan modalnya (seluruhnya atau sebagian besar) dimiliki oleh negara, yang lazim disebut dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

A. Perusahaan Swasta

Perusahaan swasta bentuk hukumnya dapat berwujud perusahaan perseorangan, perusahaan persekutuan yang bukan atau tidak berbadan hukum

dan perusahaan persekutuan yang berbadan hukum, sedang perusahaan negara didirikan dalam bentuk badan hukum. Bentuk perusahaan ini pada umumnya selalu diasosiasikan sebagai bentuk usaha yang bertujuan untuk mencari keuntungan, sehingga ukuran keberhasilannya juga dilihat dari banyaknya keuntungan yang diperoleh dari hasil usahanya tersebut.

Bentuk perusahaan perseorangan secara resmi tidak ada, tetapi dalam masyarakat dagang Indonesia telah ada satu bentuk perusahaan perseorangan yang diterima masyarakat, yaitu Perusahaan Dagang (PD) atau Usaha Dagang (UD) dan juga Perusahaan Otobus (PO). Bentuk perusahaan ini bukan badan hukum dan tidak termasuk persekutuan atau perkumpulan, tetapi termasuk dalam lingkungan hukum dagang. Perusahaan Dagang, Usaha Dagang dan Perusahaan Otobus dibentuk dalam suasana hukum perdata dan menjalankan perusahaan, sehingga dari badan ini timbul perikatan-perikatan keperdataan.

Persekutuan berarti perkumpulan orang-orang yang menjadi peserta pada suatu perusahaan tertentu. Jika badan usaha tersebut tidak menjalankan usaha, maka badan usaha tersebut bukanlah persekutuan perdata, tetapi disebut perserikatan perdata. Jadi perbedaan antara persekutuan perdata dan perserikatan perdata adalah bahwa untuk perserikatan perdata tidak menjalankan perusahaan, sedang persekutuan perdata menjalankan perusahaan. 11 Perusahaan persekutuan dapat berbentuk persekutuan atau badan yang tidak berbadan hukum dan persekutuan/badan yang berbadan hukum. Perusahaan persekutuan yang tidak berbadan hukum pada dasarnya merupakan perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta. Perusahaan persekutuan yang tidak berbadan hukum adalah perusahaan yang berwujud persekutuan atau perserikatan yang dilakukan dan dimiliki oleh dua orang atau lebih, yang dapat berupa Persekutuan Perdata, Persekutuan Firma (Fa) dan Persekutuan Komanditer (Commanditaire Vennootschap yang disingkat CV).

B. Perusahaan Milik Negara (Badan Usaha Milik Negara)

Perusahaan Milik Negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (untuk selanjutnya dalam tulisan ini disingkat UUBUMN) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar

modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.

BUMN merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi dalam perekonomian nasional di samping usaha swasta dan koperasi yang berdasarkan pada demokrasi ekonomi. Dalam sistem perekonomian nasional, BUMN ikut berperan menghasilkan barang dan/atau jasa yang diperlukan dalam rangka mewujudkan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Peran BUMN dirasakan semakin penting sebagai pelopor dan/atau perintis dalam sektor-sektor usaha yang belum diminati usaha swasta. BUMN juga mempunyai peran strategis sebagai pelaksana pelayanan publik, penyeimbang kekuatan-kekuatan swasta besar, dan turut membantu pengembangan usaha kecil/koperasi. BUMN juga merupakan salah satu sumber penerimaan negara yang signifikan dalam bentuk berbagai jenis pajak, dividen dan hasil privatisasi.

Dalam Pasal 9 UUBUMN dinyatakan bahwa Badan Usaha Milik Negara terdiri dari PERSERO (Perusahaan Perseroan) dan PERUM (Perusahaan Umum).¹⁶ Perusahaan Perseroan, adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51 % (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan. Perusahaan Umum, yang selanjutnya disebut PERUM, adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki negara dan tidak terbagi atas saham, yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.

C. Perusahaan Daerah

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962, yang dimaksud perusahaan daerah adalah semua perusahaan yang didirikan berdasarkan Undang-Undang ini yang modalnya untuk seluruh atau untuk sebagian merupakan kekayaan daerah yang dipisahkan, kecuali ditentukan lain dengan atau berdasarkan Undang-Undang.

Dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Perusahaan Daerah ditentukan, perusahaan daerah didirikan dengan peraturan daerah (PERDA) atas kuasa Undang-Undang ini. Perusahaan daerah merupakan badan hukum yang kedudukannya sebagai badan hukum diperoleh dengan berlakunya PERDA yang bersangkutan.

Menurut ketentuan Pasal 5 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Perusahaan Daerah, perusahaan daerah merupakan badan usaha yang bersifat memberi jasa, menyelenggarakan kemanfaatan umum, dan memupuk pendapatan. Tujuan perusahaan daerah ialah untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka ekonomi terpadu untuk memenuhi kebutuhan rakyat dengan mengutamakan industrialisasi dan ketenteraman serta ketenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat yang adil dan makmur.

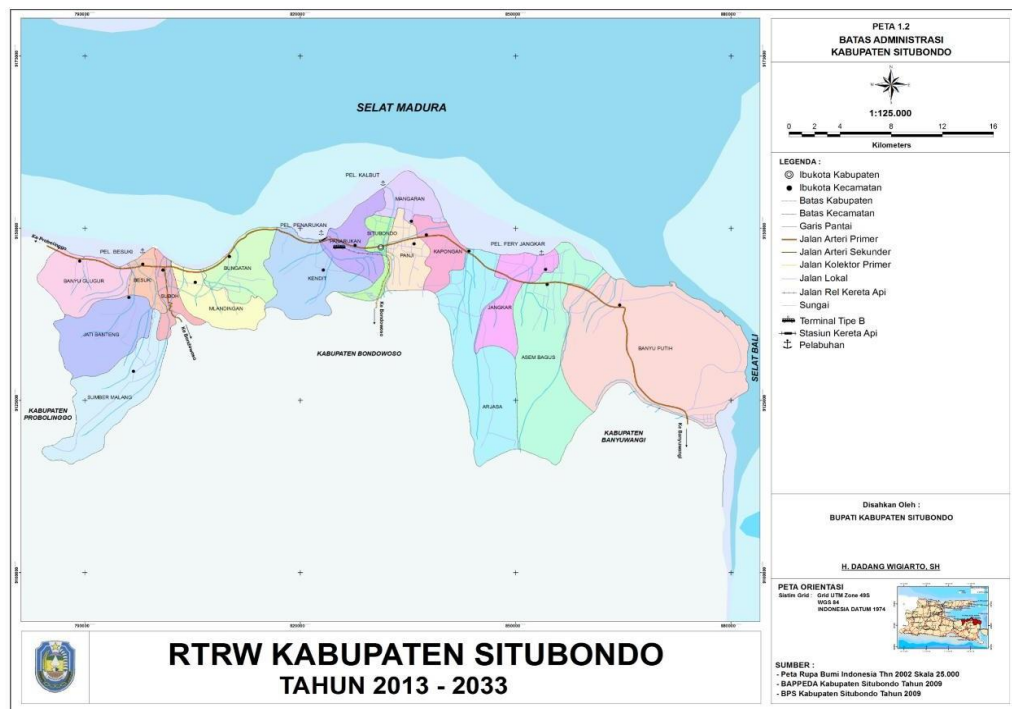
2.7.3 Peraturan Perusahaan

Dalam peraturan menteri tenaga kerja, transmigrasi dan koperasi No. 02/MEN/1976 disebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan tentang syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib kerja. Dalam pengertian diatas maka ditarik kesimpulan bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pihak pengusaha dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha.

BAB 3. GAMBARAN UMUM KABUPATEN SITUBONDO

3.1 Kondisi Geografis

Kabupaten Situbondo terletak diujung timur pulau Jawa bagian utara tepatnya pada posisi $113^{\circ} 30' - 114^{\circ} 42'$ Bujur Timur dan antara $7^{\circ} 35' - 7^{\circ} 44'$ Lintang Selatan Lintang Selatan dengan temperatur tahunan $24,7^{\circ}\text{C} - 27^{\circ}, 9^{\circ}\text{C}$. Luas Kabupaten Situbondo adalah 1.638,50 km² atau 163.850 Ha, bentuknya memanjang dari Barat ke Timur sepanjang Pantai Selat Madura ± 140 Km dengan lebar rata-rata ± 11 Km.



Gambar 3.1. RTRW Kabupaten Situbondo Tahun 2013-2033

Batas administrasi Kabupaten Situbondo adalah sebagai berikut:

Sebelah Utara	: Selat Madura
Sebelah Timur	: Selat Bali
Sebelah Selatan	: Kabupaten Bondowoso dan Kabupaten Banyuwangi
Sebelah Barat	: Kabupaten Probolinggo

Letak strategis Kabupaten Situbondo dimantapkan dengan posisinya pada jalan arteri primer Surabaya – Banyuwangi dan jalan kolektor sekunder ke arah Bondowoso, menyebabkan arus informasi yang lancar baik ke dalam maupun ke luar wilayah Kabupaten Situbondo dan juga memberikan peluang besar untuk memajukan dan meningkatkan potensi wilayahnya di masa yang akan datang.

Secara administrasi, Kabupaten Situbondo terbagi menjadi 17 kecamatan yang terdiri dari 132 desa, 4 kelurahan serta 683 Dusun. Luas wilayah menurut kecamatan, terluas adalah Kecamatan Banyuputih 481,67 km² disebabkan oleh luasnya hutan jati diperbatasan antara Kecamatan Banyuputih dan wilayah Banyuwangi Utara. Sedangkan luas wilayah yang terkecil adalah Kecamatan Besuki yaitu 26,41 km², sebagaimana tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.1. Pembagian Wilayah Administrasi Kabupaten Situbondo

No	Kecamatan	Jumlah					
		Desa	Kelurahan	Dusun/ Lingkungan	RW	RT	Luas (Ha)
1	Sumbermalang	9	-	32	56	161	12.947
2	Jatibanteng	8	-	35	86	192	6.608
3	Banyuglugur	7	-	28	39	106	7.266
4	Besuki	10	-	45	120	314	2.641
5	Suboh	8	-	31	61	169	3.084
6	Mlandingan	7	-	34	52	127	3.961
7	Bungatan	7	-	39	59	141	6.607
8	Kendit	7	-	37	94	193	11.414
9	Panarukan	8	-	52	84	245	5.438
10	Situbondo	4	2	27	66	242	2.781
11	Panji	10	2	53	90	270	4.699
12	Mangaran	6	-	45	78	170	3.570
13	Kapongan	10	-	55	98	252	4.455
14	Arjasa	8	-	59	90	214	21.638
15	Jangkar	8	-	44	70	179	6.700
16	Asembagus	10	-	36	66	193	11.874
17	Banyuputih	5	-	30	56	175	48.167
JUMLAH		132	4	682	1.265	3.343	163.850

Sumber: Badan Pusat Statistik Tahun 2021, Kecamatan Dalam Angka 2018-2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa ada 2 kecamatan yang memiliki kelurahan yaitu Kecamatan Situbondo dan Kecamatan Panji dengan masing-masing 2 Kelurahan. Sedangkan kecamatan lain dengan jumlah desa terbanyak antara lain Kecamatan Besuki terdiri dari 10 Desa, Kecamatan Panji terdiri dari 10 Desa, Kecamatan Kapongan terdiri dari 10 Desa, dan Kecamatan Asembagus terdiri dari 10 Desa.

3.2 Kondisi Demografi

Menurut Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 26 Tahun 1945, pengertian penduduk adalah sekelompok warga negara yang bertempat tinggal di wilayah tertentu, yang wilayah tersebut dijadikannya domisili atau wilayah sementara dan dapat juga ditinggali secara menetap. Sedangkan dalam situs Badan Pusat Statistik yang dimaksud penduduk adalah semua orang yang berdomisili di wilayah geografis Republik Indonesia selama 6 bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan untuk menetap.

Jumlah penduduk Kabupaten Situbondo setiap tahun mengalami peningkatan terus menerus, sebagaimana hasil Sensus Penduduk tahun 2020 (SP 2020) mencatat, jumlah penduduk Kabupaten Situbondo sebanyak 685.967 jiwa, dengan laju pertumbuhan penduduk per tahun sebesar 0,58%. Sedangkan menurut data tahun 2021 yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Situbondo pada tahun 2022 jumlah penduduk Situbondo sebanyak 688.337 jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk per tahun sebesar 0,35%.

Tabel 3.2 Jumlah dan Persentase Penduduk Menurut Jenis Kelamin Per Kecamatan

Kecamatan	Jumlah Penduduk		Laju Pertumbuhan Penduduk Per Tahun 2020- 2021 dalam persentase
	Tahun 2020	Tahun 2021	
Sumbermalang	28.466	28.615	0,52
Jatibanteng	23.083	23.151	0,29
Banyuglugur	24.583	24.742	0,65
Besuki	65.110	65.345	0,36
Suboh	28.178	28.311	0,47
Mlandingan	23.809	23.896	0,37
Bungatan	25.982	26.077	0,37
Kendit	29.310	29.353	0,15
Panarukan	58.315	58.714	0,68
Situbondo	48.656	48.718	0,13
Mangaran	34.181	34.325	0,42
Panji	66.926	66.768	-0,24
Kapongan	38.939	39.040	0,26
Arjasa	43.637	43.933	0,68
Jangkar	41.012	41.399	0,94
Asembagus	49.661	49.782	0,24
Banyuputih	56.119	56.168	0,09
SITUBONDO	685.967	688.337	0,35

Sumber: Data Badan Pusat Statistik Tahun 2021 dan Tahun 2022

3.3 Penduduk Usia kerja

Penduduk usia kerja merupakan merupakan penduduk yang berusia 15 tahun ke atas. Jumlah penduduk usia kerja selama tahun 2015 hingga tahun 2020 terus mengalami kenaikan. Jumlah atau persentase penduduk usia kerja tahun 2015 sebesar 529.490 orang atau 79,06 persen dari jumlah penduduk pada tahun yang sama. Pada tahun 2017, jumlah penduduk usia kerja sebesar 538.728 orang atau 79,61 persen dari jumlah penduduk tahun 2017. Sementara itu, pada tahun 2018 jumlah penduduk usia kerja sebesar 543.010 orang atau 79,86 persen dari jumlah penduduk pada tahun yang sama, pada tahun 2019 jumlah penduduk usia kerja sebesar 547.158 orang atau 80,11 persen dari jumlah penduduk pada tahun yang sama dan pada tahun 2020 jumlah penduduk usia kerja sebesar 557.928 orang atau 81,33 persen dari jumlah penduduk pada tahun yang sama seperti terlihat pada table dibawah ini.

Tabel 3.3 Jumlah Penduduk Usia Kerja Kabupaten Situbondo Tahun 2015-2020

JENIS KELAMIN	TAHUN				
	2015	2017	2018	2019	2020
JUMLAH PENDUDUK	669.713	676.703	679.993	682.978	685.967
PENDUDUK USIA KERJA	529.490	538.728	550.075	547.158	557.928
PENDUDUK USIA KERJA TERHADAP TOTAL PENDUDUK (%)	79,06	79,61	80,89	80,11	81,33

Sumber : Sakernas Agustus 2015-2020

Sedangkan klasifikasi penduduk menurut jenis kegiatan dan jenis kelamin di Kabupaten Situbondo sebagaimana tersaji dalam tabel berikut.

Tabel 3.2.2 Klasifikasi Penduduk Menurut Jenis Kegiatan Dan Jenis Kelamin

Kegiatan Utama	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Total
(1)	(2)	(3)	(4)
Angkatan Kerja	233.192	169.038	402.230
Bekerja	222.675	164.768	387.443
Pengangguran Terbuka	10.517	4.270	14.787
Bukan Angkatan Kerja	38.025	121.297	159.322

Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2021

BAB 4. METODOLOGI

Bab ini akan dibahas mengenai langkah, prosedur dan metode penelitian yang digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data-data perusahaan serta proses pengolahan dan analisis data sebagai bentuk laporan tertulis dari kegiatan yang telah dilakukan.

4.1 Metode Penelitian

Merupakan satu kesatuan sistem dalam penelitian yang terdiri dari prosedur dan teknik yang perlu dilakukan dalam suatu penelitian. Prosedur memberikan kepada peneliti urutan pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu penelitian, sedangkan teknik penelitian memberikan alat-alat ukur apa yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian

Metodologi yang dipakai dalam pekerjaan ini yaitu menggunakan metode survey dengan jumlah 200 Perusahaan. Menurut Hamdi dan Baharudin (2012), survei adalah suatu metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan menafsirkan data secara umum sebagai apa yang tersedia di lapangan. Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Santoso, 2005).

4.2 Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data dari sejumlah perusahaan/usaha yang disurvei pada Tahun 2023. Pendataan dilakukan pada 200 perusahaan dengan data-data meliputi:

1. Nama Perusahaan;
2. Alamat Perusahaan;
3. Titik Koordinat Lokasi Perusahaan;
4. Nama Pimpinan Perusahaan;
5. Kategori Perusahaan

6. Bidang Usaha/Kegiatan Utama Perusahaan;
7. Status Perusahaan (pusat/cabang);
8. Skala Perusahaan (besar/sedang/kecil)
9. Surat Perjanjian Kerja (SK/perjanjian kontrak)
10. Organisasi Pekerja (Serikat Pekerja/Serikat Buruh)
11. Jumlah Tenaga Kerja (laki-laki dan perempuan);
12. Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Status Karyawan
(laki-laki dan perempuan);
13. Jumlah Tenaga Kerja Asing (laki-laki dan perempuan);
14. Range Usia Tenaga Kerja;
15. Range Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja;
16. Ketersediaan Tenaga Kerja yang Memiliki Kompetensi;
17. Kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan;
18. Range Besaran Upah;
19. Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas;
20. Penempatan Tenaga Kerja Disabilitas;
21. Ragam Tenaga Kerja Disabilitas;
22. Alat Bantu Kerja Disabilitas;
23. Aksesibilitas;
24. Peraturan Perusahaan.

Teknik pengumpulan data primer merupakan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti secara langsung kepada objek penelitian di lapangan. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini meliputi 3 (tiga) cara :

a. Observasi lapangan

Manfaatnya peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial, memperoleh pengalaman langsung, melihat hal-hal yang kurang atau tidak diamati orang lain, menemukan hal-hal yang sedianya tidak akan terungkap oleh responden dan diluar persepsi responden dan tidak hanya mengumpulkan data yang kaya tetapi juga memperoleh kesan-kesan pribadi dan merasakan suasana situasi sosial.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara yang ditujukan pada responden terkait fasilitas yang diterima oleh semua karyawan di perusahaan, berupa peningkatan kompetensi (kemampuan/keahlian), perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta standar besaran upah yang sesuai dengan ketentuan pemerintah dan pemberian insentif lainnya.

c. Kuesioner (pertanyaan tertulis)

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data maupun informasi dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data lengkap profil, jenis usaha dan jumlah tenaga kerja yang ada pada suatu perusahaan.

BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dimulai pelaksanaan *survey*, profil responden, statistik deskriptif yang berhubungan dengan data hasil pendataan perusahaan dan pembahasan secara statistik.

5.1 Pelaksanaan Survey

Penyebaran kuesioner dilakukan selama satu bulan yang dimulai tanggal 16 Mei – 14 Juli 2023, dengan jumlah kuesioner yang terkumpul akan lebih atau bahkan kurang dari target. Pergantian perusahaan dilakukan untuk yang sudah tidak beroperasi, sehingga dibutuhkan waktu untuk menyebar kuesioner kepada perusahaan pengganti. Sehingga batas waktu penyebaran terdapat 200 kuesioner yang *valid* untuk diolah. Jumlah tersebut sesuai dengan target awal dan dilanjutkan dengan tahap pengolahan data.

5.2 Profil Responden

Kegiatan ini menggunakan metode *survey* melalui kuesioner yang disebarkan *surveyor* ke 200 perusahaan yang ada di Kabupaten Situbondo. Sasaran kuesioner adalah *Human Resource Development* atau HRD, bagian atau divisi yang mengatur serta mengembangkan sumber daya tenaga kerja/karyawan dalam suatu perusahaan.

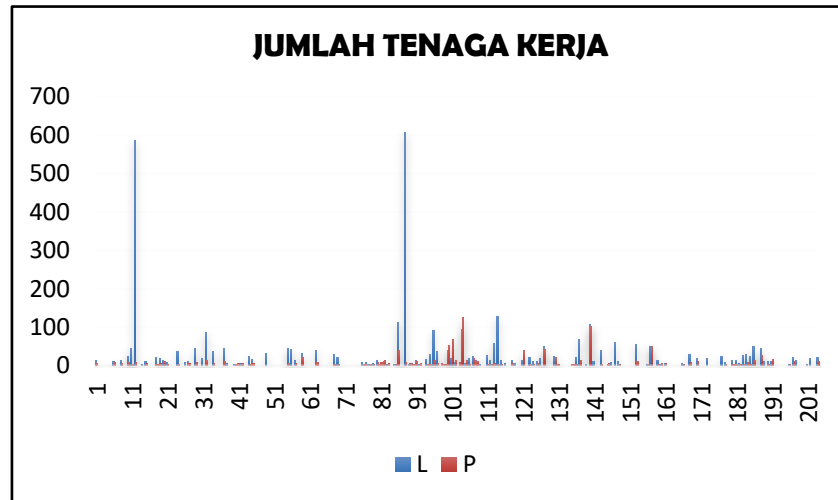
5.3 Analisis Hasil Kegiatan Pendataan

Sub bab ini membahas mengenai analisa hasil pendataan dari berbagai komponen yang disajikan dalam diagram serta pembahasan dalam bentuk analisis deskriptif.

5.3.1 Jumlah Tenaga Kerja

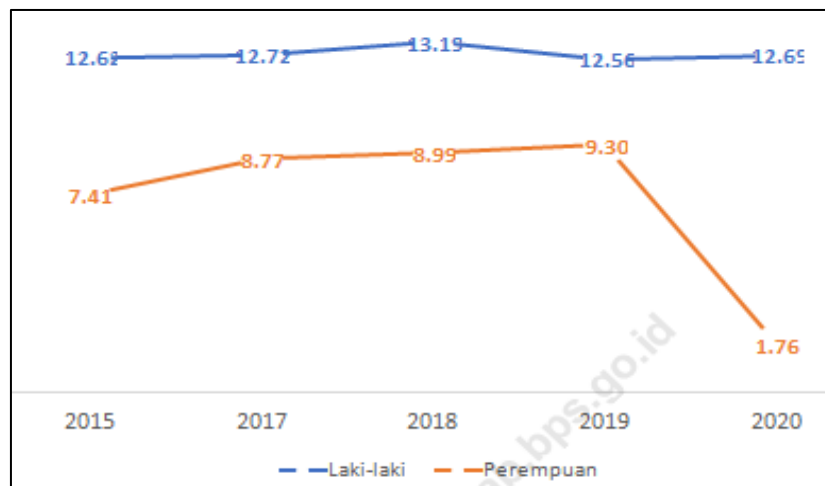
Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja. Berdasarkan hasil

pendataan perusahaan tahun 2023 di Kabupaten Situbondo, terdiri dari 54% tenaga kerja laki-laki dan 46% tenaga kerja perempuan, seperti yang terlihat pada gambar 5.1.



Gambar 5.1. Persentase Jumlah Tenaga Kerja 200 Perusahaan di Kabupaten Situbondo Tahun 2023

Hasil ini relevan dengan data Statistik Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo tahun 2020 yang menyebutkan bahwa jumlah penduduk bekerja selama kurun waktu lima tahun, sejak 2015-2020 didominasi oleh laki-laki, seperti terlihat pada gambar 5.2.



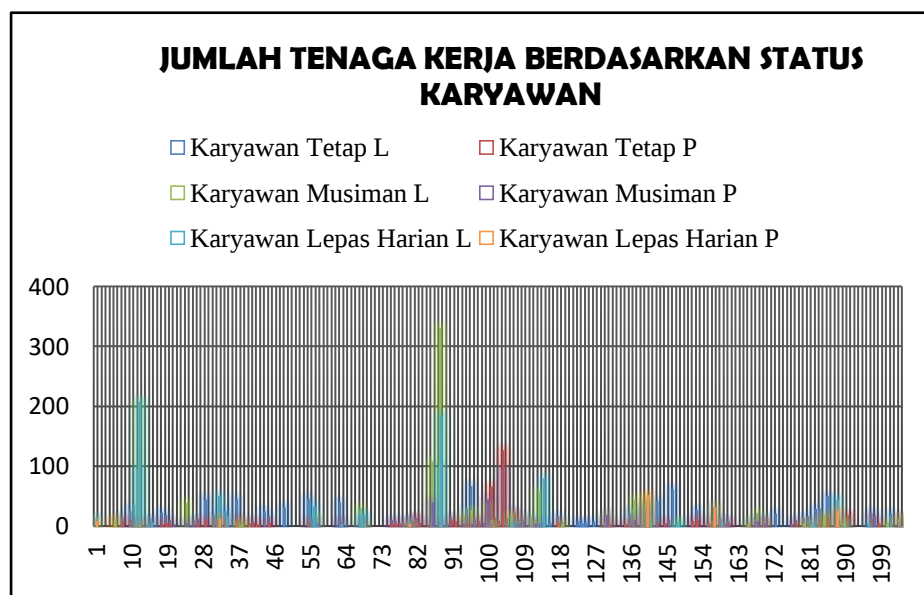
Gambar 5.2. Prosentase Penduduk yang Bekerja di Kabupaten Situbondo Tahun 2015-2020

Jika dilihat perkembangan dari Gambar 5.2, selama tahun 2015-2020 persentase penduduk laki-laki yang bekerja relative stabil yaitu di sekitaran angka 12 sampai 13 persen. persentase penduduk laki-laki yang bekerja pada tahun 2015

sebesar 12,62 persen, tahun 2017 sebesar 12,72 persen, tahun 2018 sebesar 13,19 persen, tahun 2019 sebesar 12,56 persen dan tahun 2020 sebesar 12,69 persen. Sementara itu, persentase penduduk perempuan yang bekerja relative meningkat dari tahun 2015 sampai tahun 2019. Pada tahun 2015 sebesar 7,41 persen, tahun 2017 sebesar 8,77 persen, tahun 2018 sebesar 8,99 persen, tahun 2019 sebesar 9,30 persen dan tahun 2020 turun menjadi 1,76 persen. Penurunan persentase penduduk perempuan yang bekerja pada tahun 2020 ini dikarenakan efek pandemi Covid-19. Dari data di atas terlihat perbedaan yang tidak signifikan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan di Kabupaten Situbondo sejak tahun 2015-2023.

5.3.2 Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Status Karyawan

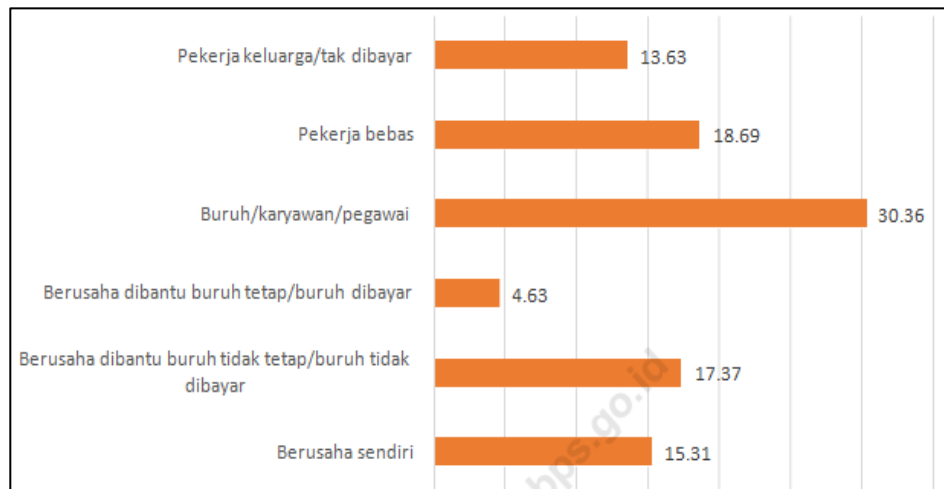
Tenaga kerja ditinjau dari status pekerjaan terbagi menjadi karyawan lepas/harian, karyawan kontrak dan karyawan tetap. Berdasarkan hasil kegiatan pendataan tenaga kerja perusahaan di Kabupaten Situbondo tahun 2023, terlihat pada Gambar 5.3 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja berdasarkan status didominasi karyawan tetap sebanyak 58%, karyawan musiman 25% dan karyawan lepas harian sebanyak 17%.



Gambar 5.3. Persentase Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Status Karyawan

Hasil pendataan di atas sesuai dengan data statistik ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pada tahun 2020 sebagian besar pekerja formal di Kabupaten Situbondo berstatus buruh/karyawan/pegawai mencapai 30,36 persen. Artinya

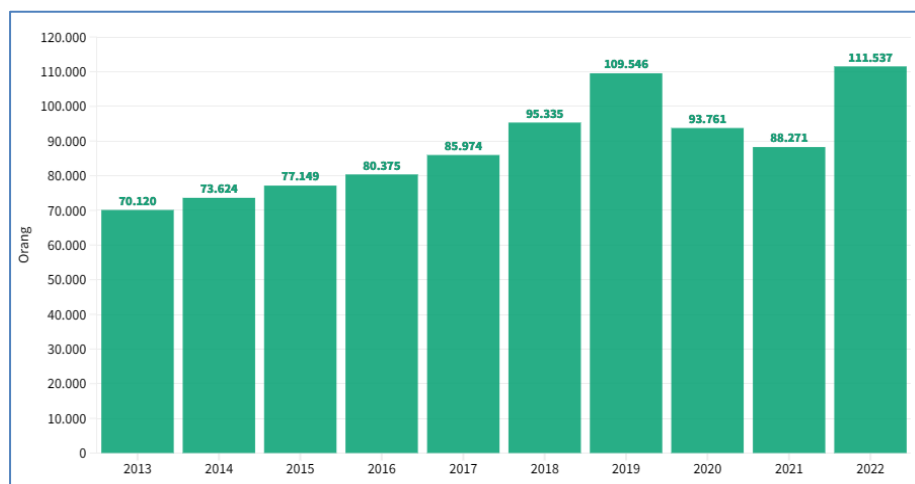
karyawan/tenaga kerja tetap memiliki prosentase yang lebih banyak dari karyawan musiman dan lepas harian, yaitu sebesar 30,36%, seperti pada Gambar 5.4.



Gambar 5.4. Persentase Penduduk yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama Kabupaten Situbondo Tahun 2020

5.3.3 Jumlah Tenaga Kerja Asing

Data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat, jumlah tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia mencapai 111.537 orang pada tahun 2022. Jumlah tersebut melonjak 26,36% dibandingkan pada tahun sebelumnya sebanyak 88.271 orang, seperti pada gambar 5.5 di bawah ini.

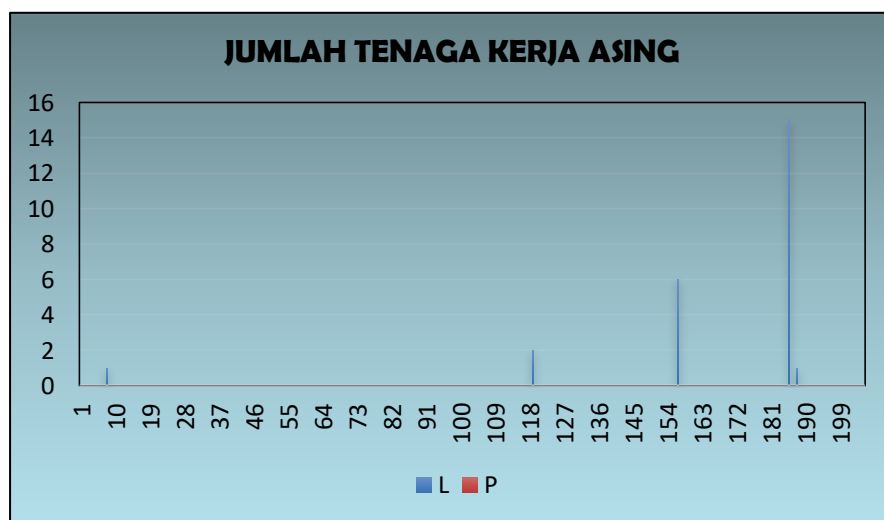


Gambar 5.5. Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia Tahun 2013-2022

Berdasarkan Gambar 5.5 terlihat bahwa jumlah TKA pada 2022 merupakan yang tertinggi setelah pandemi Covid-19 melanda. Bahkan, angkanya

telah melampaui jumlah TKA pada masa pra-pandemi ketika 2019. Jika dilihat berdasarkan jenis usahanya, sebanyak 54.430 orang TKA bekerja di sektor industri. Lalu, 54.341 orang bekerja di sektor jasa. Sementara, 2.766 orang lainnya bekerja di sektor pertanian dan maritim.

Hasil kegiatan pendataan perusahaan tahun 2023 terdapat 28% tenaga kerja asing di Kabupaten Situbondo, seperti yang terlihat pada Gambar 5.6. Tenaga kerja asing tersebut terdistribusi di lima perusahaan yaitu; Chantik Mebel Industry, Losmen Surabaya, Hongxin Algae International, PT Hisenor Technology Indonesia dan PT Green One Biotechnology. Perusahaan tersebut bergerak di beberapa jenis usaha, yaitu sektor industri, jasa dan sektor pertanian



Gambar 5.6. Persentase Jumlah Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Situbondo Tahun 2023

5.3.4 Range Usia Tenaga Kerja

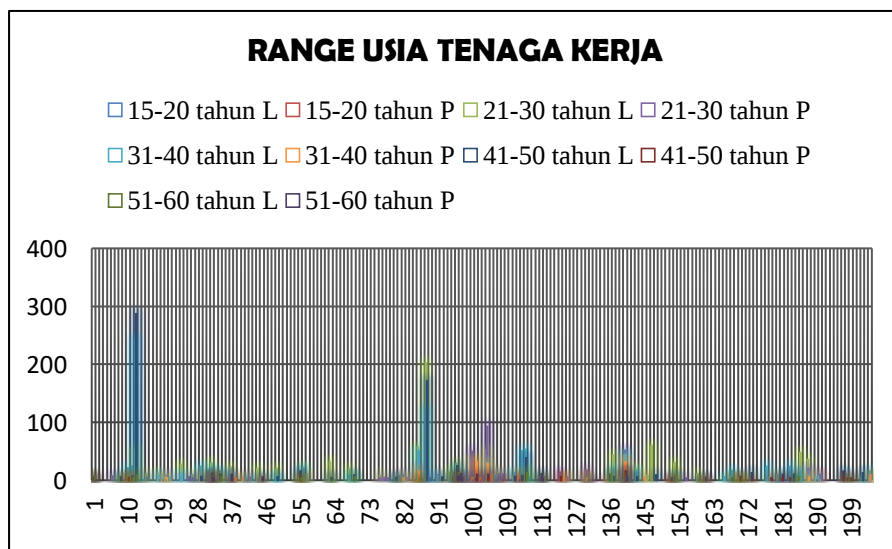
Penduduk usia kerja (penduduk usia 15 tahun ke atas) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Sementara angkatan kerja terdiri dari penduduk yang bekerja dan penduduk yang menganggur, sedangkan bukan angkatan kerja terdiri dari penduduk yang sekolah, mengurus rumah tangga, dan melakukan kegiatan lainnya. Angkatan kerja di Kabupaten Situbondo seperti pada Tabel 5.1, periode pada tahun 2015 ke tahun 2020 mengalami peningkatan yaitu dari 364.834 orang pada tahun 2015 menjadi 408.262 orang pada tahun 2020.

Tabel 5.1 Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja Kabupaten Situbondo
Tahun 2015-2020

Keterangan	Tahun				
	2015	2017	2018	2019	2020
Angkatan Kerja	364.834	383.017	396.792	395.036	408.262
Bekerja	351.821	377.294	389.433	383.888	392.540
Pengangguran	13.013	5.723	7.359	11.148	23.565
Bukan Angkatan Kerja	164.656	155.711	153.283	152.122	149.666
Sekolah	36.573	31.414	30.586	31.745	35.148
Mengurus Rumah Tangga	115.783	109.386	105.592	108.363	99.531
Lainnya	12.300	14.911	17.105	12.014	7.144
Penduduk Usia Kerja	529.490	538.728	550.075	547.158	557.928

Sumber : Sakernas Agustus 2015-2020

Terlihat pada Tabel 5.1 terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja tahun 2015 sampai tahun 2020 dari 351.821 menjadi 392.540. Penulis mengklasifikasikan hasil pendataan tenaga kerja perusahaan di Kabupaten Situbondo tahun 2023 berdasarkan range/kisaran usia. Gambar 5.7 menunjukkan bahwa usia tenaga kerja 15-20 tahun sebesar 3%, 21-30 tahun sebesar 36%, 31-40 tahun sebesar 35%, usia 41-50 sebesar 21% dan tenaga kerja usia 51-60 sebesar 4%.



Gambar 5.7. Persentase Range Usia Tenaga Kerja di Kabupaten Situbondo
Tahun 2023

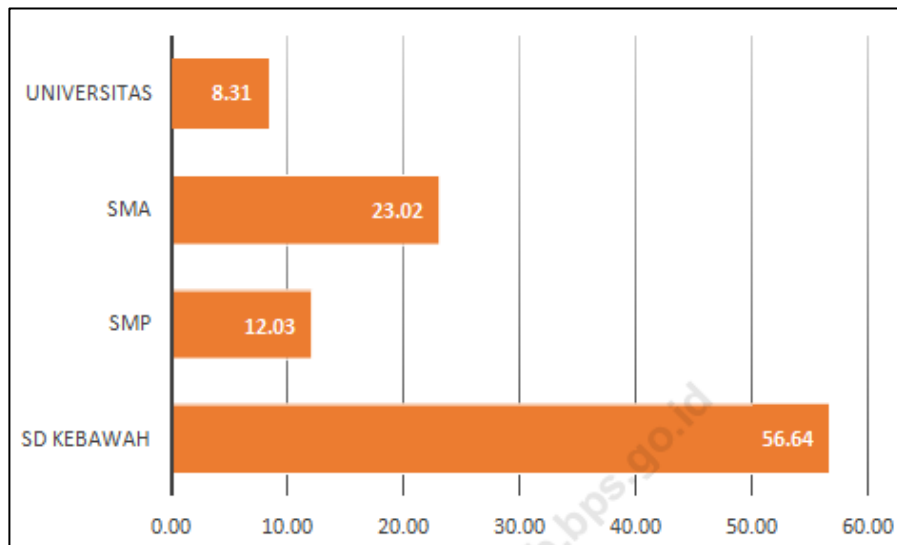
Hasil pendataan perusahaan menunjukkan terdapat 3% tenaga kerja di Kabupaten Situbondo berusia 15-20 tahun. Kondisi ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 68 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan batas usia minimal tenaga kerja di Indonesia adalah 18 tahun. Karena pada dasarnya, anak di bawah umur dilarang untuk dipekerjakan. Pemerintah Kabupaten Situbondo sejatinya sudah menyusun kebijakan melalui program bantuan biaya pendidikan serta strategi terkait penghapusan pekerja anak.

5.3.5 Range Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja

Salah satu indikator dari kualitas SDM adalah pendidikan. Tingkat pendidikan dari penduduk bekerja di suatu wilayah menunjukkan kualitas pekerja di wilayah tersebut. Semakin tinggi tingkat pendidikan dari penduduk bekerja di suatu wilayah, maka semakin baik kualitas pekerja di wilayah tersebut.

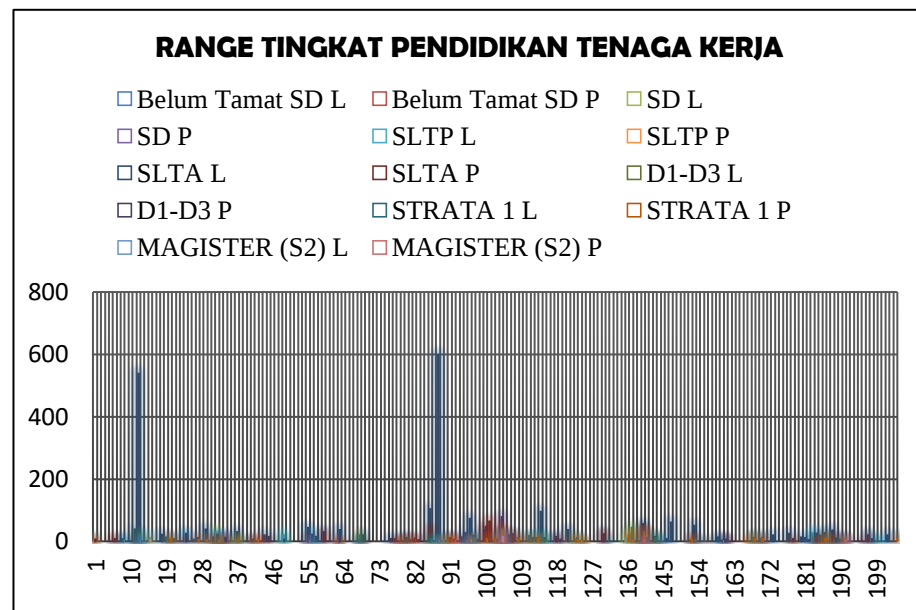
Secara umum, daya saing tenaga kerja di Indonesia masih mengalami tantangan karena tingkat pendidikan angkatan kerja di Indonesia 65 persen masih didominasi oleh angkatan kerja yang berpendidikan SMP. Dengan tenaga kerja usia produktif berpendidikan rendah ini daya saing Indonesia dipastikan kalah dibandingkan negara lain yang sebagian besar lulusan perguruan tinggi. Sehingga meski Indonesia menghadapi bonus demografi, namun hal itu tidak dapat mendongkrak ekonomi. Pasalnya, apabila bonus demografi tidak dibarengi dengan peningkatan kualitas SDM, maka tenaga kerja yang kurang berkualitas akan kalah saing. Dengan demikian nantinya hanya menyumbang angka pengangguran nasional.

Pada tahun 2020 jumlah penduduk bekerja di Kabupaten Situbondo masih didominasi dengan pendidikan rendah, tidak/belum pernah bersekolah, tidak tamat SD dan tamat SD yaitu 56,64 persen. Jumlah penduduk bekerja dengan persentase terbanyak kedua adalah yang tingkat pendidikannya SMA yaitu sebesar 23,02 persen. Sedangkan selanjutnya adalah yang tingkat pendidikannya SMP yaitu sebesar 12,03 persen. Sementara itu, persentase penduduk bekerja dengan latar belakang pendidikan universitas/perguruan tinggi di Kabupaten Situbondo masih relatif kecil yaitu sebesar 8,31 persen, seperti pada Gambar 5.8.



Gambar 5.8 Persentase Penduduk yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Situbondo 2020

Berbeda halnya dengan hasil pendataan perusahaan di Kabupaten Situbondo tahun 2023 yang menunjukkan bahwa jumlah penduduk bekerja dengan persentase terbanyak adalah yang tingkat pendidikannya SMA yaitu sebesar 60%. Sedangkan selanjutnya adalah yang tingkat pendidikan SMP sebesar 15%. Tenaga kerja dengan pendidikan SD dan belum tamat SD yaitu sebesar 10.43%. Sementara itu, persentase penduduk bekerja dengan latar belakang pendidikan universitas/ perguruan tinggi (D1-D3, S1 dan S2) di Kabupaten Situbondo masih relatif kecil yaitu total sebesar 14.57 persen, seperti yang terlihat pada Gambar 5.9.



Gambar 5.9 Persentase Penduduk yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Kabupaten Situbondo 2020

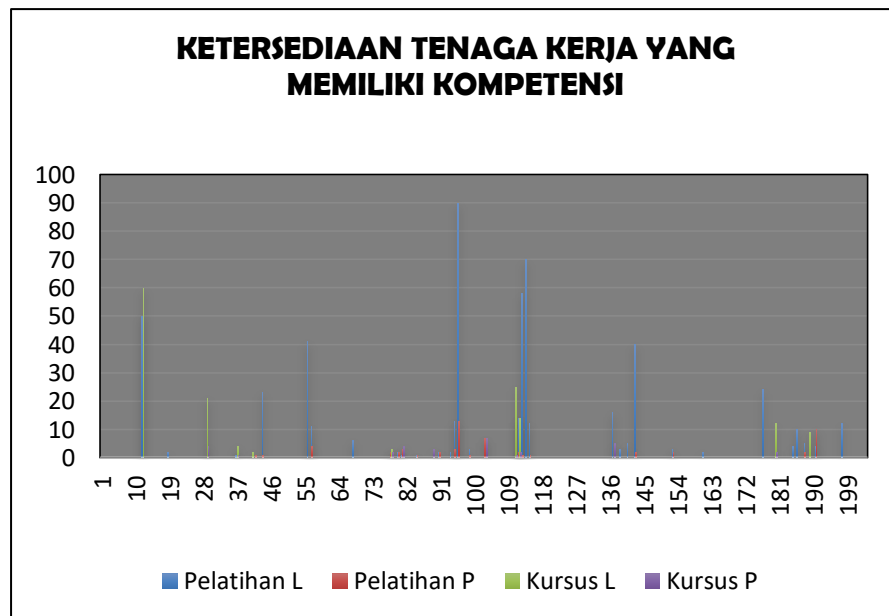
Sudah saatnya Pemerintah Kabupaten Situbondo melakukan peningkatan akses dan mutu pelatihan dengan skala prioritas tenaga kerja yang berpendidikan rendah, yaitu yang belum tamat SD, SD dan SMP agar mendapatkan tambahan kreativitas dan keterampilan sehingga mereka mengalami peningkatan dari jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

5.3.6 Ketersediaan Tenaga Kerja yang Memiliki Kompetensi

Kompetensi kerja menurut Undang-Undang Nno.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan dan kursus yang dilakukan secara mandiri atau difasilitasi oleh perusahaan tempat bekerja. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan oleh tenaga profesional untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu. Sedangkan kursus biasanya hanya mempelajari satu keterampilan dan dengan waktu yang sangat singkat.

Hasil pendataan perusahaan di Kabupaten Situbondo menunjukkan prosentase ketersediaan tenaga kerja yang mengikuti pelatihan sebanyak 78% dan

tenaga kerja yang mengikuti kursus hanya 22% seperti yang terlihat pada Gambar 5.10 di bawah ini.



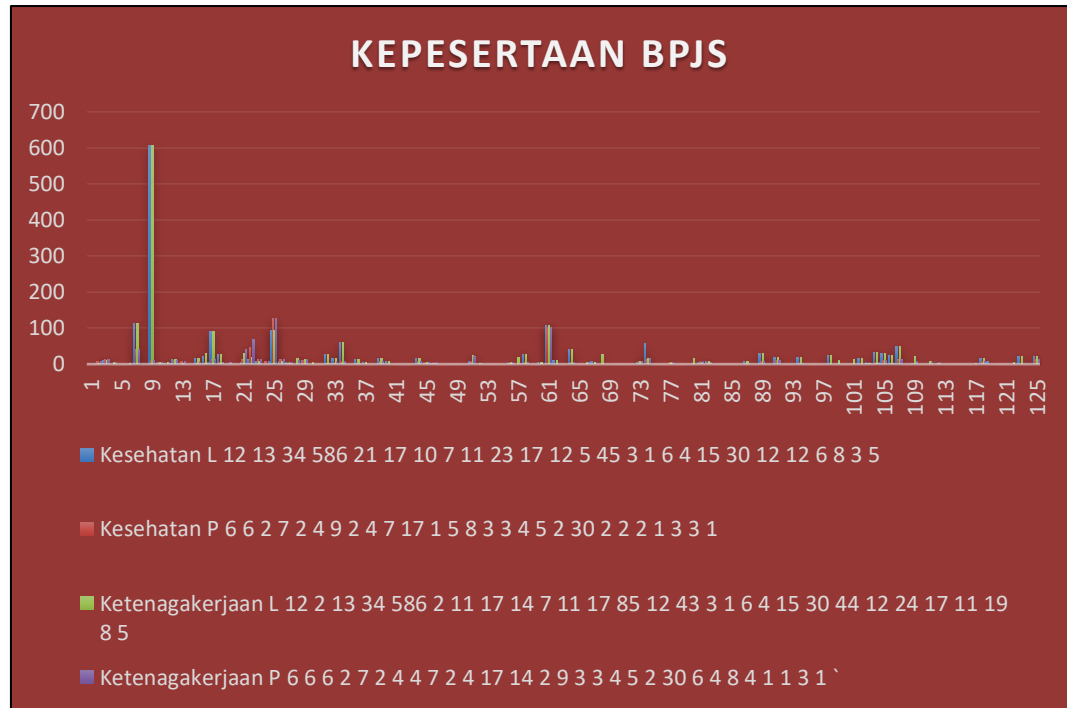
Gambar 5.9 Persentase Ketersediaan Tenaga Kerja yang Memiliki Kompetensi di Kabupaten Situbondo 2020

5.3.7 Kepesertaan BPJS

Perusahaan memiliki kewajiban mengikutsertakan tenaga kerja/buruh ke BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang mengatur bahwa setiap pemberi kerja/perusahaan secara bertahap wajib mengikut sertakan dirinya dan pekerjanya ke BPJS sesuai dengan jaminan sosial yang dipilih. Dengan mengikutsertakan tenaga kerja ke BPJS, maka perusahaan dinilai sudah memperhatikan kesejahteraan bagi tenaga kerja selain gaji yang diterima. Program perlindungan bagi tenaga kerja tersebut diyakini akan semakin produktif melaksanakan kinerja yang menjadi kewajibannya.

Perusahaan yang tidak mengikutsertakan tenaga kerja/karyawan dalam BPJS akan dikenai sanksi administrasi. Mulai dari yang paling rendah berupa teguran tertulis hingga sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu. Sementara sanksi pidananya berupa penjara maksimal delapan tahun dan denda maksimal 1 miliar. Sanksi ini tentunya berdampak serius karena menyangkut keberlangsungan kelancaran bisnis perusahaan. Berdasarkan hasil pendataan

perusahaan di Kabupaten Situbondo Tahun 2023, jumlah tenaga kerja yang diikutsertakan dalam BPJS kesehatan sebanyak 47% dan dalam BPJS ketenagakerjaan sebanyak 53%, seperti yang disajikan dalam Gambar 5.10.



Gambar 5.10 Persentase Kepesertaan Tenaga Kerja dalam BPJS di Kabupaten Situbondo Tahun 2023

Dibutuhkan peran Pemerintah Kabupaten Situbondo untuk mendorong perusahaan agar terus menambah jumlah tenaga kerjanya ikut dalam jaminan sosial dari BPJS. Karena tenaga kerja di perusahaan yang ikut BPJS ketenagakerjaan baru 53 persen, sedangkan yang sudah terlindungi BPJS kesehatan baru 47 persen.

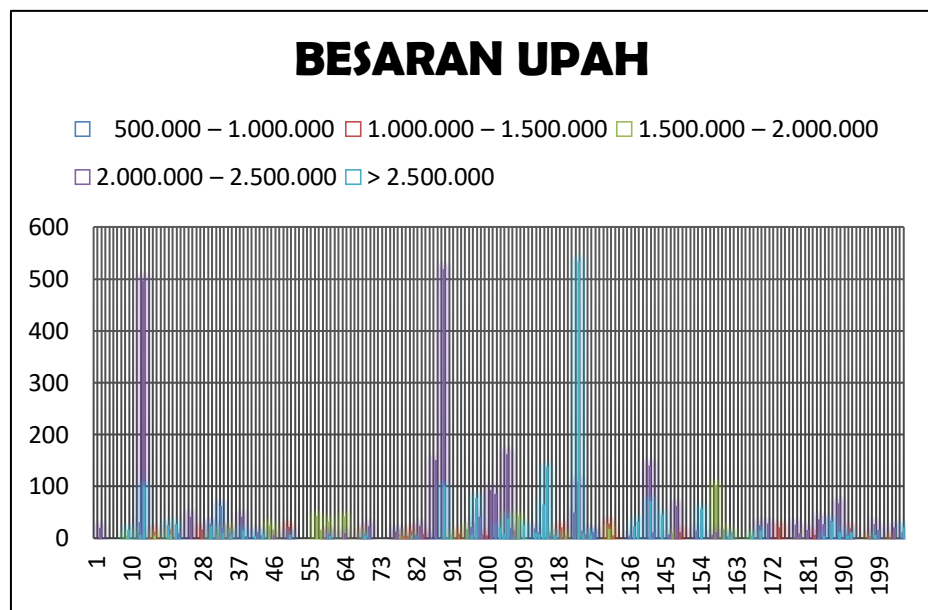
5.3.8 Besaran Upah

Tenaga kerja memandang bahwa upah adalah komponen pokok bagi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya, yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Menurut Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Perusahaan wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Oleh karena itu upah harus disesuaikan dengan besaran UMP/UMK yang telah ditetapkan sesuai dengan daerahnya masing-masing.

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Tahun 2023 Kabupaten Situbondo sudah ditetapkan melalui Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur, Nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023. Dengan diputuskan bahwa UMK 2023 Kabupaten Situbondo sebesar Rp 2.137.025,85. Jumlah tersebut mengalami kenaikan sebesar Rp 194.275 dari UMK Kabupaten Situbondo tahun 2022 yang sebesar Rp 1.942.750,77.

Berdasarkan pendataan perusahaan tahun 2023 di Kabupaten Situbondo masih terdapat besaran upah di bawah UMK yang sudah ditetapkan. Terlihat pada Gambar 5.11 prosentase besaran upah 500-1 juta sebanyak 2 persen, 1-1.5 juta sebanyak 5 persen, 1.5-2 juta sebanyak 11 persen. Artinya, sebanyak 18% jumlah tenaga kerja di Kabupaten Situbondo masih dibayar di bawah standar UMK.



Gambar 5.11 Persentase Besaran Upah Tenaga Kerja di Kabupaten Situbondo Tahun 2023

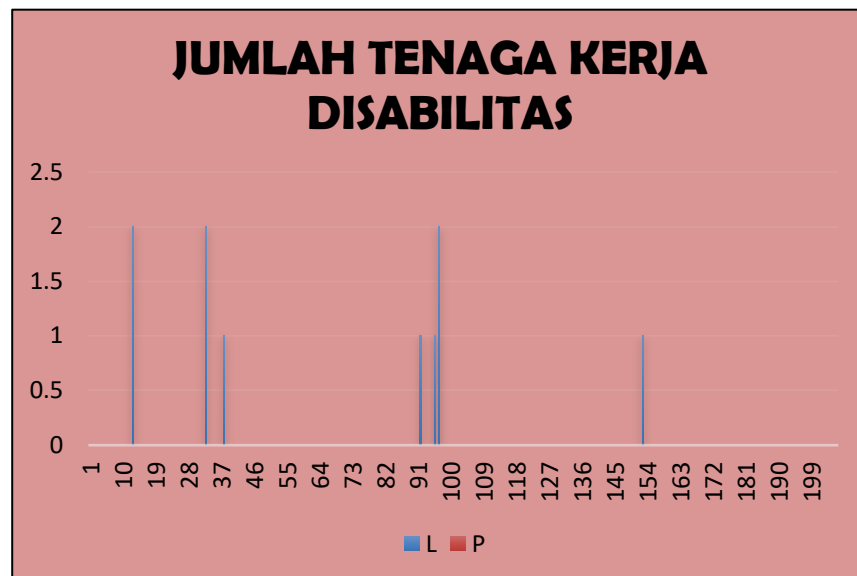
Upah tenaga kerja yang tidak sesuai atau di bawah UMK harus menjadi perhatian serius Pemerintah Kabupaten Situbondo melalui kebijakan dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak di upah sesuai dengan ketentuan upah minimum kota/kabupaten di Kabupaten Situbondo.

5.3.9 Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas

Berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2016 peran perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Maksud kebijakan tersebut agar perusahaan menyerap tenaga kerja yang menyandang disabilitas. Selain itu, terfasilitasinya pencari kerja yang berkebutuhan khusus atau disabilitas di Kabupaten Situbondo melalui penyediaan pelayanan antar kerja, serta tersampainya informasi tentang lowongan pekerjaan bagi disabilitas, dan diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Situbondo. Berdasarkan pendataan perusahaan tahun 2023, jumlah tenaga kerja disabilitas hanya ada di tujuh perusahaan dari 200 perusahaan yang didata. Tujuh perusahaan yang mempekerjakan disabilitas, seperti pada Gambar 5.12, yaitu; PG Asembagus, PT Trigatra Rajasa, CV Raja Benur, CV Rukun Jaya Setia Abadi, Hotel Rosali, PDAM Situbondo dan Radio

Bahana Swara Asembagus FM. Penempatan tenaga kerja disabilitas ada di bagian kantor, lapangan budidaya, admin penjualan, helper, gardener, kepala unit dan penyiar. Sebagian besar tenaga kerja tersebut mengalami disabilitas fisik, hanya satu disabilitas mental yang bekerja sebagai helper di CV Rukun Jaya Setia Abadi.

Menyikapi terbatasnya perusahaan yang melibatkan disabilitas, Pemerintah Kabupaten Situbondo sejatinya membuat kebijakan strategis untuk tetap dapat memberikan data tenaga kerja yang akurat. Selain itu juga memberikan informasi tentang lowongan pekerjaan bagi masyarakat yang berkebutuhan khusus atau disabilitas. Selanjutnya adalah bagaimana tenaga kerja yang berkebutuhan khusus atau disabilitas ini dapat terserap oleh dunia usaha maupun dunia industri sehingga dapat hidup layak, berkualitas dan sejahtera



Gambar 5.12 Persentase Jumlah Tenaga Kerja Disabilitas Kabupaten Situbondo Tahun 2023

BAB 6. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang disampaikan pada Bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan mengenai Kegiatan Pendataan Tenaga Kerja Perusahaan di Kabupaten Situbondo tahun 2023 adalah sebagai berikut.

1. Tenaga kerja perusahaan di Kabupaten Situbondo masih didominasi laki-laki sebesar 54 persen. Hasil ini relevan dengan data statistik ketenagakerjaan tahun 2020 yang menyebutkan bahwa jumlah penduduk bekerja selama kurun waktu lima tahun, sejak 2015-2020 didominasi oleh laki-laki.
2. Berdasarkan status karyawan, tenaga kerja tetap memiliki prosentase lebih besar dari karyawan musiman dan lepas harian, yaitu sebesar 58%. Sedangkan jumlah tenaga kerja asing di perusahaan tahun 2023 sebesar 28 persen dan terdistribusi di lima perusahaan yang bergerak di beberapa jenis usaha, yaitu sektor industri, jasa dan sektor pertanian yaitu; Chantik Mebel Industry, Losmen Surabaya, Hongxin Algae International, PT Hisenor Technology Indonesia dan PT Green One Biotechnology.
3. Hasil pendataan perusahaan menunjukkan terdapat 3% tenaga kerja di Kabupaten Situbondo berusia 15-20 tahun. Kondisi ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 68 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan batas usia minimal tenaga kerja di Indonesia adalah 18 tahun. Karena pada dasarnya, anak di bawah umur dilarang untuk dipekerjakan. Pemerintah Kabupaten Situbondo sejatinya sudah menyusun kebijakan melalui program bantuan biaya pendidikan serta strategi terkait penghapusan pekerja anak.
4. Pemerintah Kabupaten Situbondo sudah seharusnya melakukan peningkatan akses dan mutu pelatihan dengan skala prioritas tenaga kerja yang berpendidikan rendah, yaitu yang belum tamat SD, SD dan SMP agar

mendapatkan tambahan kreativitas dan keterampilan sehingga mereka mengalami peningkatan dari jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

5. Dibutuhkan strategi dari Pemerintah Kabupaten Situbondo untuk mendorong perusahaan agar terus menambah jumlah tenaga kerjanya ikut dalam jaminan sosial dari BPJS. Karena tenaga kerja di perusahaan yang ikut BPJS ketenagakerjaan baru 53 persen, sedangkan yang sudah terlindungi BPJS kesehatan baru 47 persen.
6. Sebesar 18% jumlah tenaga kerja di Kabupaten Situbondo masih dibayar di bawah standart UMK. Sehingga harus menjadi perhatian serius Pemerintah Kabupaten Situbondo melalui kebijakan dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak di upah sesuai dengan ketentuan upah minimum kota/kabupaten di Kabupaten Situbondo.
7. Menyikapi terbatasnya perusahaan yang melibatkan penyandang disabilitas, Pemerintah Kabupaten Situbondo sejatinya membuat kebijakan strategis untuk tetap dapat memberikan data tenaga kerja yang akurat dan memberikan informasi tentang lowongan pekerjaan bagi masyarakat yang berkebutuhan khusus atau disabilitas.

6.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang disampaikan pada Bab sebelumnya, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut.

1. Perbaiki database yang terintegrasi di masing – masing bidang internal Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo
2. Membangun sinergitas dan kolaboratif antara struktural pemerintahan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo melakukan Perjanjian Kerjasama (PKS) dengan:
 - a. Balai Latihan Kerja (BLK) dengan pelatihan terstruktur dan terprogram untuk peningkatan kapasitas dan sumber daya manusia (SDM) tenaga kerja yang terlatih dan terampil
 - b. Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) dengan program edukasi untuk mencegah pekerja anak dan penghapusan pekerja anak

- c. Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian (Kominfo) melalui Komunitas Informasi Masyarakat (KIM) untuk menjadi agen pemberdayaan pemanfaatan teknologi
 - d. Dinas Koperasi dan UMKM dengan memberi akses terhadap sumber - sumber pembiayaan usaha yang murah dan mengoperasikan pusat informasi perusahaan skala kecil;
3. *Up dating* data dapat dilakukan secara terprogram untuk memantau kondisi lapangan kerja di Kabupaten Situbondo, termasuk jumlah perusahaan, sektor industri, dan tingkat pengangguran. Informasi ini penting untuk mengidentifikasi potensi sektor yang berkembang dan memastikan ketersediaan lapangan kerja yang memadai bagi penduduk setempat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hakim, Abdul. 2006. *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Halim, Ridwan. 2001. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. 2. Jakarta: Ghalia Indonesia. Kartasapoetra, G. A.G.
- Kartasapoetra, dan R.G. Kartasapoetra. 1986. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1999. *Pengupahan (Wages)*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Nurachmad, Much. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, Jakarta: Visimedia
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia. Soepomo, Imam. 1990. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Imam. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.