

**PENGATURAN HUKUM TERHADAP  
TENAGA KERJA LOKAL (TKL) DI KOTA  
BITUNG BERDASARKAN PERDA KOTA  
BITUNG NOMOR 13 TAHUN 2018<sup>1</sup>**

Oleh :

**Vanessa Gabriela Sasauw Wuana<sup>2</sup>**

**Josepus Pinori<sup>3</sup>**

**Harly Stanly Muaja<sup>4</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum tenaga kerja lokal dalam menghadapi Persaingan Global berdasarkan Perda kota Bitung Nomor 13 tahun 2018 dan untuk mengetahui mekanisme penerapan perlindungan hak-hak tenaga kerja lokal berdasarkan perda Kota bitung nomor 13 tahun 2018. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif, dengan kesimpulan yaitu: 1. Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal (TKL) merupakan regulasi yang dirancang untuk melindungi hak-hak TKL dalam konteks persaingan global. Regulasi ini memiliki dasar hukum yang kokoh, berlandaskan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan selaras dengan konvensi-konvensi ILO (khususnya Nomor 111 dan 122). Implementasinya didasari oleh asas-asas keterbukaan, perlindungan, keseimbangan, manfaat, kemitraan, kearifan lokal, dan kedayagunaan, yang bertujuan untuk menciptakan kerangka hukum yang adil dan efektif dalam menghadapi tantangan globalisasi. 2. Mekanisme perlindungan hak-hak Tenaga Kerja Lokal (TKL) berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 di Kota Bitung melibatkan koordinasi antar instansi terkait, termasuk Dinas Tenaga Kerja, dalam pembentukan Tim Pengawasan TKL.

Kata Kunci : *TKL, perda, kota bitung*

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Kota Bitung merupakan kota yang berada di provinsi Sulawesi Utara, memiliki pelabuhan internasional dan kekayaan alam dari sektor perkebunan dan perikanan yang diekspor ke Jepang.<sup>5</sup> Kota ini mengalami perkembangan

ekonomi yang signifikan selama beberapa tahun terakhir, didorong oleh pertumbuhan sektor-sektor utama tersebut.

Pada dasarnya Pemerintah Kota Bitung telah lama mengambil langkah-langkah strategis dalam mengatur dan melindungi tenaga kerja lokal, hal itu dapat terlihat dengan mengeluarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 13 Tahun 2018 tentang Pengaturan Tenaga Kerja Lokal. Perda ini diharapkan dapat memberikan prioritas kepada penduduk lokal dalam mendapatkan pekerjaan, meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja lokal, serta mengurangi angka pengangguran di Kota Bitung.<sup>6</sup> Pengaturan hukum ini penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja lokal memiliki kesempatan yang adil dalam pasar kerja yang kompetitif dan bahwa mereka tidak tersingkirkan oleh tenaga kerja dari luar daerah atau luar negeri.<sup>7</sup>

Perda Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 mengatur berbagai aspek terkait ketenagakerjaan, seperti kewajiban perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja lokal, pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi tenaga kerja lokal, serta pengawasan dan sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi peraturan ini. Perda ini juga mengamanatkan pembentukan Tim Pengawasan Tenaga Kerja Lokal yang bertugas untuk mengawasi pelaksanaan peraturan ini terkait Perlindungan tenaga kerja lokal.

Implementasi Perda ini bukan tanpa kendala. Beberapa perusahaan mengeluhkan kekurangan tenaga kerja lokal yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan, sementara di sisi lain, tenaga kerja lokal merasa kesulitan bersaing dengan tenaga kerja dari luar daerah yang lebih berpengalaman. Selain itu, masih terdapat beberapa perusahaan yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan ini, baik karena kurangnya sosialisasi maupun kurangnya pengawasan dari pihak terkait. Persaingan global juga menambah tantangan, di mana tenaga kerja lokal harus bersaing dengan tenaga kerja asing yang lebih terampil dan berpengalaman.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, diperlukan upaya yang lebih intensif dari pemerintah daerah dan pihak-pihak terkait dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja lokal. Program pelatihan dan

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101415

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Dosen Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Di Kawasan Ekonomi Khusus Bitung* (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023), hal 3.

<sup>6</sup> "Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018," [peraturanpedia.com](https://peraturanpedia.com/peraturan-daerah-kota-bitung-nomor-13-tahun-2018/#), accessed July 1, 2024, <https://peraturanpedia.com/kota/peraturan-daerah-kota-bitung-nomor-13-tahun-2018/#>.

<sup>7</sup> "Peraturan Daerah (PERDA) Kota Bitung No 13 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal," Database Peraturan Jdih Bpk, 2018, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/122333/perda-kota-bitung-no-13-tahun-2018>.

pendidikan vokasional perlu diperluas dan ditingkatkan kualitasnya agar tenaga kerja lokal dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja yang semakin kompleks. Selain itu, pengawasan terhadap implementasi Perda perlu diperkuat, dengan melibatkan berbagai pihak, termasuk serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil, untuk memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja lokal terlindungi dan bahwa perusahaan-perusahaan mematuhi ketentuan yang ada.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaturan hukum terhadap tenaga kerja lokal di Kota Bitung berdasarkan Perda Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018, mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasinya, serta memberikan rekomendasi untuk mengatasi kendala tersebut, terutama dalam konteks persaingan global yang semakin ketat. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkelanjutan di Kota Bitung.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum tenaga kerja lokal dalam menghadapi persaingan global berdasarkan Perda kota Bitung Nomor 13 tahun 2018?
2. Bagaimana mekanisme penerapan perlindungan hak-hak tenaga kerja lokal dalam hal upah, jam kerja, jaminan kerja, dan jaminan keselamatan kerja berdasarkan perda Kota bitung nomor 13 tahun 2018?

## C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Hukum Tenaga Kerja Lokal Dalam Menghadapi Persaingan Global Berdasarkan Perda Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018

Regulasi Tenaga Kerja Lokal (TKL) dalam Peraturan Daerah (Perda) Kota Bitung terintegrasi dalam hierarki norma hukum nasional dan internasional. Landasan konstitusionalnya berakar pada UUD 1945 Pasal 27 ayat (2), yang menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan yang layak. Garis besar ini menjadi pijakan filosofis bagi kebijakan afirmatif guna melindungi TKL.

Peraturan daerah harus selaras dengan berbagai peraturan di atas dan di bawahnya. Harmonisasi ini krusial untuk mencegah konflik norma. dalam konteks hukum internasional, Perda Kota Bitung idealnya selaras dengan Konvensi

ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, serta Konvensi ILO Nomor 122 tentang Kebijakan Ketenagakerjaan, yang telah diratifikasi Indonesia. Ketidakselarasan dengan konvensi-konvensi tersebut berpotensi menimbulkan permasalahan hukum internasional.

Perda Kota Bitung tentang TKL harus selaras dengan hierarki norma hukum nasional dan internasional untuk memastikan legalitas dan efektivitasnya. Perda ini merupakan wujud nyata dari komitmen pemerintah daerah dalam melindungi hak-hak TKL, yang menjadi bagian penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial di Kota Bitung.

Peraturan Daerah (Perda) Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018, sebagai produk legislasi, dirancang untuk mewujudkan keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat, selaras dengan prinsip utilitarianisme Bentham yang menekankan pada terciptanya undang-undang yang adil bagi semua individu.<sup>8</sup> Pembentukan Perda ini berpedoman pada prinsip-prinsip hukum yang kokoh, berakar pada konstitusi dan norma hukum yang berlaku di Indonesia. Sebagai negara hukum (*rechtsstaat*), UUD 1945 menjadi landasan hukum tertinggi, menuntut konsistensi Perda tersebut dengan nilai-nilai konstitusional yang meliputi aspek ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, dan hukum. Lebih lanjut, Perda ini memenuhi aspek formil dan materil, memastikan legalitas dan relevansi substansialnya dengan sistem hukum nasional.

Aspek formil menuntut adanya prosedur yang jelas dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sementara aspek materil menekankan bahwa substansi peraturan harus mencerminkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip hukum yang ada. Ketidaksesuaian antara kedua aspek ini dapat mengakibatkan peraturan yang tidak efektif dan bertentangan dengan prinsip negara hukum, sehingga keselarasan antara keduanya sangat penting untuk menciptakan sistem hukum yang adil dan berkeadilan.

Dalam konteks pembentukan Perda No. 13 Tahun 2018, landasan yuridis, filosofis, politis, dan sosiologis saling berinteraksi untuk memastikan bahwa produk hukum ini mencerminkan keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat kota Bitung. Merujuk pada pandangan Jeremy Bentham, seorang tokoh utilitarianisme, undang-undang yang baik adalah undang-undang yang mampu mencerminkan keadilan bagi setiap individu. Oleh karena itu, peraturan ini perlu

<sup>8</sup> Helmayanti, L., Fahrezi, E., & Mutakkin, T. S. Pengaruh Aliran Filsafat Utilitarianisme Dan Realisme Terhadap Perkembangan Hukum Indonesia. *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat*, Vol. 2 No.01 (2024), hal 1-24.

memperhatikan berbagai aspirasi masyarakat serta mengakomodasi kepentingan publik.

Landasan filosofis Pancasila sebagai dasar negara harus diinternalisasi dalam setiap norma hukum yang ditetapkan, sehingga peraturan ini tidak hanya memenuhi aspek legal formal, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan. Di samping itu, landasan sosiologis yang berakar pada realitas sosial masyarakat memainkan peran penting dalam memastikan bahwa peraturan ini dapat diterima dan diimplementasikan secara efektif.

Dengan demikian, Pembentukan Perda No. 13 Tahun 2018 diharapkan untuk dapat menjawab tantangan dan harapan masyarakat kota Bitung, serta mewujudkan keadilan yang nyata bagi semua individu. Proses legislasi yang transparan dan partisipatif sangat penting untuk mencegah potensi penyalahgunaan kekuasaan dan memastikan bahwa produk hukum yang dihasilkan selaras dengan aspirasi dan kepentingan masyarakat yang lebih luas.

Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal (TKL) merupakan produk hukum yang dibangun di atas pondasi beberapa asas hukum yang relevan dengan kebijakan ketenagakerjaan nasional dan internasional. Asas-asas tersebut tidak hanya merefleksikan nilai-nilai konstitusional, seperti keadilan, kesetaraan, dan perlindungan hukum bagi warga negara, khususnya dalam konteks hak atas pekerjaan, tetapi juga mengakomodasi prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan internasional yang menekankan pada perlindungan pekerja, penghormatan terhadap hak-hak dasar pekerja, dan penghapusan segala bentuk diskriminasi dalam dunia kerja.

Implementasi asas-asas tersebut dalam Perda Kota Bitung diharapkan mampu menciptakan iklim ketenagakerjaan yang adil, berimbang, dan sesuai dengan standar internasional, sekaligus mendukung pembangunan ekonomi lokal yang berkelanjutan dengan memberdayakan tenaga kerja lokal. Penting untuk dicatat bahwa pengembangan dan penerapan Perda ini harus selaras dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, termasuk konstitusi dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal (TKL), pada pasal 3 (tiga) secara tegas merumuskan tujuh asas pelaksanaan yang berfungsi sebagai landasan filosofis dan operasional bagi kebijakan perlindungan tenaga

kerja lokal tersebut.<sup>9</sup> Ketentuan eksplisit mengenai tujuh asas ini menunjukkan komitmen kuat Pemerintah Daerah Kota Bitung untuk memberikan kerangka hukum yang jelas dan terstruktur dalam upaya melindungi hak-hak Tenaga Kerja Lokal.

Asas-asas tersebut tidak hanya memberikan arah kebijakan yang sistematis, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman interpretasi dan implementasi peraturan daerah ini di lapangan, guna memastikan terwujudnya perlindungan yang efektif dan berkeadilan bagi Tenaga Kerja Lokal. Dengan demikian, rumusan tujuh asas pelaksanaan ini bukan sekadar deklarasi normatif, melainkan instrumen hukum yang krusial dalam mewujudkan tujuan dan sasaran Perda TKL Kota Bitung.

Berikut uraian analitis terhadap substansi dan implikasi yuridis dari masing-masing asas tersebut, yang dikaji melalui perspektif hukum ketenagakerjaan, baik dari sisi norma, doktrin, maupun yurisprudensi yang relevan. Analisis ini akan mengupas secara mendalam kedalaman filosofis, relevansi praktis, dan potensi kendala implementasi dari setiap asas yang tercantum dalam Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal (TKL).<sup>10</sup> Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai landasan hukum dan implikasi kebijakan perlindungan tenaga kerja lokal di Kota Bitung;

a. Asas Keterbukaan

Prinsip transparansi dan akses informasi yang setara bagi Tenaga Kerja Lokal (TKL) tercermin pada peraturan yang mewajibkan pemerintah daerah untuk mempublikasikan data kebutuhan tenaga kerja secara transparan, sehingga informasi mengenai peluang kerja dapat diakses oleh seluruh TKL tanpa diskriminasi,<sup>11</sup> dan pengaturan mengenai publikasi laporan pelaksanaan Perda memperkuat komitmen terhadap transparansi dan akuntabilitas.<sup>12</sup>

Keterbukaan informasi ini tidak hanya

<sup>9</sup> "Perda Kota Bitung No.13 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, Pasal 3" (2018), <https://peraturan.bpk.go.id/Details/122333/perda-kota-bitung-no-13-tahun-2018>

<sup>10</sup> Ibid

<sup>11</sup> "Perda Kota Bitung No.13 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, Pasal 4" (2018), <https://peraturan.bpk.go.id/Details/122333/perda-kota-bitung-no-13-tahun-2018>

<sup>12</sup> "Perda Kota Bitung No.13 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, Pasal 14" (2018), <https://peraturan.bpk.go.id/Details/122333/perda-kota-bitung-no-13-tahun-2018>

sekedar memenuhi aspek formal kepatuhan hukum, tetapi juga merupakan instrumen penting dalam menciptakan kesetaraan kesempatan kerja bagi TKL. Dengan akses informasi yang memadai, TKL dapat membuat keputusan yang rasional dan terinformasi terkait peluang kerja yang tersedia, sehingga dapat meningkatkan daya saing dan kesejahteraan mereka. Keberhasilan implementasi pasal-pasal tersebut dapat diukur dari seberapa mudah TKL mengakses dan memahami informasi yang dipublikasikan, serta seberapa efektif informasi tersebut dalam meningkatkan partisipasi TKL dalam pasar kerja.

Perda Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal (TKL) secara normatif telah mengatur prinsip transparansi dan akses informasi, implementasinya di lapangan masih menghadapi kendala signifikan. Berdasarkan data BPS Kota Bitung, minimnya sosialisasi dan keterbatasan platform digital untuk diseminasi informasi telah mengakibatkan akses informasi yang tidak merata dan terbatas.<sup>13</sup>

Fokus penyampaian informasi yang hanya melalui portal resmi pemerintah tanpa diimbangi dengan strategi diseminasi yang proaktif telah menghambat pencapaian tujuan utama Perda, yaitu memastikan akses informasi yang setara bagi seluruh Tenaga Kerja Lokal (TKL). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara amanat hukum dan realitas implementasi di lapangan.

b. Asas Perlindungan

Asas perlindungan terhadap diskriminasi dan ketidakadilan bagi Tenaga Kerja Lokal (TKL) merupakan pilar fundamental dalam Perda Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018. Asas ini merupakan penjabaran yuridis dari kewajiban konstitusional negara sebagaimana termaktub dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, menegaskan komitmen untuk melindungi hak-hak TKL dari segala bentuk perlakuan yang tidak adil dan diskriminatif.<sup>14</sup>

Implementasi asas ini diwujudkan secara konkrit melalui ketentuan pasal 27 ayat 3 yang menyatakan kuota TKL minimal 60%

wajib dipenuhi oleh setiap pemberi kerja, dan Pasal 30 Peraturan ini menetapkan prioritas penyerapan Tenaga Kerja Lokal (TKL) pada posisi pekerjaan yang tidak mensyaratkan keahlian teknis spesifik, sebagai upaya mitigasi potensi konflik sosial di sekitar lokasi usaha.

Hal ini didasarkan pada pertimbangan untuk menghindari kecemburuan sosial di antara masyarakat sekitar yang mungkin merasa terpinggirkan dari peluang kerja. Jenis pekerjaan yang diprioritaskan untuk TKL meliputi, namun tidak terbatas pada, petugas kebersihan, pembantu rumah tangga di fasilitas perusahaan, penjaga malam, dan jenis pekerjaan lain yang tidak memerlukan keterampilan khusus.

Pendekatan ini menunjukkan upaya untuk menciptakan keseimbangan antara tujuan pemberdayaan tenaga kerja lokal dengan upaya pencegahan konflik sosial. Namun, perlu diperhatikan bahwa strategi ini berpotensi membatasi akses TKL pada peluang kerja yang lebih berkualitas dan berpendapatan lebih tinggi. merupakan upaya afirmatif untuk meningkatkan partisipasi TKL dalam dunia kerja. Sehingga diperlukan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang efektif untuk mencegah praktik diskriminasi dan memastikan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan Perda.

c. Asas Keseimbangan

Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal (TKL) dibangun berdasarkan asas proporsionalitas sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014.<sup>15</sup> Perda ini secara cermat menyeimbangkan kepentingan *stakeholders* utama, yaitu antara Tenaga Kerja Lokal, pengusaha, dan pemerintah daerah.

Hal ini terlihat pada peraturan yang wajib untuk mengadakan pelatihan bagi Tenaga Kerja Lokal yang dilaksanakan pemerintah dan perusahaan. Dengan demikian, Perda TKL tidak hanya melindungi tenaga kerja lokal secara sepihak, tetapi juga mempertimbangkan iklim investasi yang kondusif, sehingga keberhasilan penerapan asas proporsionalitas bergantung pada efektifitas koordinasi dan kolaborasi antar *stakeholders* dalam implementasi Perda.

<sup>13</sup> BPS, "Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,32% Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 3,18 Juta Rupiah per Bulan," Badan Pusat Statistik, 2023, <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.html>.

<sup>14</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>15</sup> Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah  
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/38685/uu-no-23-tahun-2014>



Implementasi Perda Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal di Kota Bitung menghadapi tantangan signifikan terkait ketidakseimbangan beban dan insentif. Keluhan pengusaha mengenai tingginya biaya pelatihan tanpa adanya insentif pajak yang memadai, menunjukkan potensi munculnya *regulatory burden*.

Ketiadaan mekanisme resolusi konflik yang efektif untuk mengatasi benturan kepentingan antara pekerja dan pengusaha memperparah permasalahan. Ketiadaan klausul yang menyeimbangkan beban ekonomi pengusaha, seperti insentif pajak bagi perusahaan yang memenuhi kuota TKL, menciptakan ketidakadilan dan berpotensi menghambat partisipasi aktif pengusaha dalam mendukung program perlindungan Tenaga Kerja Lokal.<sup>16</sup>

d. Asas Manfaat

Berdasarkan perspektif ekonomi hukum, efektivitas asas peningkatan kapasitas dan daya saing Tenaga Kerja Lokal (TKL) dalam Perda Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 seharusnya dievaluasi melalui analisis biaya-manfaat (*cost-benefit analysis*). Program pelatihan keterampilan dan pembinaan UMKM, yang bertujuan meningkatkan daya saing TKL, perlu diukur secara kuantitatif untuk memastikan efektivitasnya.

Kurangnya program pelatihan di sektor digital yang sedang berkembang pesat di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Bitung,<sup>17</sup> menunjukkan adanya kesenjangan antara program pelatihan dengan kebutuhan lapangan pasar kerja. Hal ini mengakibatkan potensi manfaat dari program pelatihan menjadi tidak optimal.

Dalam meningkatkan efektivitas program, diperlukan perencanaan yang lebih terintegrasi dengan analisis kebutuhan pasar kerja, penggunaan indikator kinerja kunci (*Key Performance Indicator*) yang terukur, serta evaluasi berkala yang komprehensif untuk mengukur dampak program terhadap peningkatan daya saing dan kesejahteraan TKL. Pendekatan berbasis data dan *market-oriented* akan menjadi krusial dalam optimalisasi program pelatihan dan pembinaan UMKM.

e. Asas Kemitraan

Asas ini mendorong kolaborasi antara

pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil sebagai pilar utama, sejalan dengan prinsip-prinsip *good governance* yang menekankan partisipasi *multi-stakeholder*.<sup>18</sup> Perda ini secara eksplisit mengatur kerangka kerjasama pemerintah-swasta dan peran serta masyarakat, serta melibatkan perwakilan serikat pekerja dalam Tim Pengawasan.

Implementasi asas kolaborasi ini seringkali menghadapi kendala signifikan. Keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran yang dialokasikan untuk Tim Pengawasan telah membatasi efektivitasnya dalam menjalankan fungsi pengawasan. Ketiadaan representasi dari akademisi dan/atau Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dalam Tim Pengawasan mengakibatkan minimnya perspektif independen dan analisis yang objektif dalam proses pengawasan.

Hal ini berpotensi menghambat tercapainya tujuan Perda TKL, yaitu perlindungan yang efektif dan berkelanjutan bagi tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, mekanisme kolaborasi yang telah dibentuk, dilakukan dengan fokus pada penguatan kapasitas kelembagaan, peningkatan alokasi anggaran, dan integrasi perspektif akademisi dan LSM untuk memastikan pengawasan yang lebih komprehensif, transparan, dan akuntabel.

f. Asas Kearifan lokal

Asas kearifan lokal sejalan dengan prinsip legal pluralisme.<sup>19</sup> Kota Bitung, dengan sektor unggulan perikanan dan perkebunan, seharusnya mengintegrasikan kearifan lokal dalam program pelatihan TKL. Perda tidak secara spesifik merumuskan kurikulum pelatihan yang berbasis potensi lokal, misalnya teknik pengolahan ikan modern yang berkelanjutan atau manajemen perkebunan yang ramah lingkungan.

Kegagalan mengintegrasikan kearifan lokal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara amanat Perda dengan realitas di lapangan. Untuk meningkatkan efektivitas Perda TKL, diperlukan pengembangan kurikulum pelatihan yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan kearifan lokal, serta pengakuan dan integrasi sistem hukum adat yang relevan dalam program peningkatan kapasitas TKL.<sup>20</sup>

<sup>16</sup> Ismail Hasani, *Pengujian Konstitusionalitas Perda* (Jakarta: Gramedia, 2020), hal 110

<sup>17</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Di Kawasan Ekonomi Khusus Bitung* (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023), hal 3

<sup>18</sup> Budisetyowati, D. A. "Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik". *Al-Qisth Law Review*, Vol 1 No 1 (2017), hal 1-11.

<sup>19</sup> Ginting, Y. P. "Perspektif Pluralisme Hukum Pasca Pembentukan Undang Undang Cipta Kerja". *Majalah Hukum Nasional*, Vol 51 No 1 (2021), hal 59-71.

<sup>20</sup> Fitriani, D. "Pengembangan Ekosistem Keterampilan dalam Kebijakan Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmu Sosial dan*

g. Asas Kedayagunaan

Asas kedayagunaan dalam konteks Perlindungan Tenaga Kerja Lokal (TKL) menekankan optimalisasi potensi dan kemampuan sumber daya manusia lokal untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah. Implementasi asas ini bertujuan untuk memberdayakan masyarakat lokal, meningkatkan kualitas hidup mereka, dan menciptakan lapangan kerja yang berkelanjutan dan berkeadilan<sup>21</sup>.

Prinsip ini berlandaskan pada pemahaman bahwa pembangunan daerah yang berkelanjutan tidak dapat dipisahkan dari pemberdayaan penduduk lokal sebagai subjek dan aktor utama pembangunan. Sehingga pengembangan kebijakan dan program yang berorientasi pada peningkatan kapasitas dan penyerapan tenaga kerja lokal merupakan langkah krusial dalam mewujudkan tujuan pembangunan daerah yang inklusif dan berkelanjutan.

Keberhasilan implementasi asas kedayagunaan ini dapat diukur dari peningkatan partisipasi ekonomi masyarakat lokal, pertumbuhan ekonomi daerah yang merata, dan terciptanya lapangan kerja yang layak dan berkelanjutan.

**B. Mekanisme Penerapan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Lokal Dalam Hal Upah, Jam Kerja, Jaminan Sosial dan Jaminan Keselamatan Kerja Berdasarkan Perda Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018**

Implementasi Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal beroperasi dalam kerangka kelembagaan yang kompleks, berdasarkan doktrin pemisahan kekuasaan (*separation of powers*) dalam hukum administrasi negara.<sup>22</sup> Pada Pasal 1 ayat 35 mendefinisikan mengenai Instansi Terkait sebagai lembaga yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dan penegakan hukum. Definisi ini mencakup

antara lain; Pengawas Ketenagakerjaan, Kepolisian, dan Satuan Polisi Pamong Praja.<sup>23</sup>

Pada Pasal 35 secara eksplisit memberikan mandat pengawasan perlindungan Tenaga Kerja Lokal (TKL) kepada Tim Pengawasan TKL yang dibentuk oleh Walikota melalui Keputusan Walikota. Tim ini, yang dikoordinasikan oleh Dinas Tenaga Kerja, memiliki komposisi minimal dari Dinas Tenaga Kerja, perangkat daerah terkait, dan instansi terkait lainnya.<sup>24</sup>

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bitung, berdasarkan Perda Nomor 13 Tahun 2018, memiliki peran dalam implementasi perlindungan hak-hak tenaga kerja lokal. Tugas dan wewenang dinas ini meliputi seluruh siklus pengelolaan ketenagakerjaan, mulai dari perumusan kebijakan dan perencanaan hingga pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Lingkup kewenangan tersebut mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk penempatan tenaga kerja, program pelatihan dan pengembangan kompetensi, pengaturan hubungan industrial, dan mekanisme perlindungan pekerja dari berbagai bentuk pelanggaran.

Dinas Ketenagakerjaan memiliki wewenang untuk melakukan koordinasi dengan berbagai pihak yang berkepentingan, memfasilitasi penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, serta memberikan bimbingan teknis kepada pelaku usaha dan pekerja. Efektivitas implementasi perlindungan hak-hak tenaga kerja lokal sangat bergantung pada kemampuan Dinas Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas dan wewenang tersebut secara optimal dan berkeadilan.

Mekanisme penerapan perlindungan tenaga kerja harus selaras dengan tujuan yang termaktub dalam Pasal 4. Tujuan tersebut mencakup beberapa aspek krusial, yaitu:<sup>25</sup>

- a. Pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- b. Pengembangan sumber daya manusia Tenaga Kerja Lokal yang terampil dan sesuai dengan minat, bakat, dan potensi;

*Ilmu Politik*, Vol 26 No 2 (2023), hal 156-175.  
<https://doi.org/10.22146/jsp.67890>

<sup>21</sup> Ifa Sudewi. Pembangunan Ketenagakerjaan Sebagai Bagian Integral Dari Pembangunan Nasional. <https://bldk.mahkamahagung.go.id/id/puslitbang-id/dokkeg-puslitbang-id/2227-pembangunan-ketenagakerjaan-sebagai-bagian-integraldari-pembangunan-nasional.html>. Akses Tanggal 20 April 2025

<sup>22</sup> Susanto, S. N. Konsep Kekuasaan Pemerintahan Dalam Perspektif Hukum Administrasi. *Administrative Law and Governance Journal*, Vol 3. No 4 (2020), hal 647-660.

<sup>23</sup> "Perda Kota Bitung No.13 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, Pasal 1 ayat 35" (2018), <https://peraturan.bpk.go.id/Details/122333/perda-kota-bitung-no-13-tahun-2018>

<sup>24</sup> Perda Kota Bitung No.13 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, Pasal 35" (2018), <https://peraturan.bpk.go.id/Details/122333/perda-kota-bitung-no-13-tahun-2018>

<sup>25</sup> Perda Kota Bitung No.13 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, Pasal 4" (2018), <https://peraturan.bpk.go.id/Details/122333/perda-kota-bitung-no-13-tahun-2018>

- c. Pemenuhan kebutuhan sektor usaha akan Tenaga Kerja Lokal;
- d. Fasilitasi dan prioritas penempatan Tenaga Kerja Lokal sesuai keahlian;
- e. Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal secara optimal dan manusiawi;
- f. Penyediaan sarana dan prasarana penunjang;
- g. Pembinaan, pengawasan, dan pengaturan sistem penyaluran dan penempatan Tenaga Kerja Lokal;
- h. Peningkatan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat sekitar tempat usaha;
- i. Penciptaan keseimbangan kompetitif antara kebutuhan dan ketersediaan Tenaga Kerja Lokal;
- j. Jaminan kepastian hukum bagi Tenaga Kerja Lokal terkait keselamatan kerja.

Keberhasilan mekanisme perlindungan tersebut dapat diukur dari sejauh mana tujuan-tujuan tersebut tercapai, sehingga Keberadaan mekanisme pengawasan yang efektif dan akuntabel juga menjadi kunci keberhasilan implementasi peraturan ini. Berikut urian penjelasan dari aspek-aspek tersebut;

- a. **Pemerataan Kesempatan Kerja Dan Penyediaan Tenaga Kerja.**  
Pemerataan kesempatan kerja merujuk pada prinsip keadilan distributif yang menjamin akses yang setara bagi seluruh angkatan kerja terhadap peluang kerja, tanpa terkecuali berdasarkan gender, asal-usul, agama, lokasi geografis, atau latar belakang sosial ekonomi. Tujuan utamanya adalah untuk mengurangi kesenjangan ekonomi dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan ekonomi.
- b. **Pengembangan Sumber Daya Manusia.**  
Pengembangan sumber daya manusia Tenaga Kerja Lokal (TKL) yang baik perlu dilakukan dengan pendekatan holistik yang mengintegrasikan peningkatan keterampilan teknis dan fungsional dengan pengembangan potensi individu. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan angkatan kerja yang terampil, produktif, dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal. Hal ini dirancang untuk mengatasi dua tantangan utama: pertama, meningkatkan kualitas dan relevansi keterampilan TKL dengan tuntutan industri; dan kedua, memastikan bahwa pengembangan tersebut selaras dengan minat, bakat, dan potensi individu.
- c. **Pemenuhan Kebutuhan Sektor Usaha Akan Tenaga Kerja Lokal.**  
Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja lokal (TKL) oleh sektor usaha merupakan prasyarat fundamental bagi pertumbuhan ekonomi yang

berkelanjutan dan merata. Dari perspektif kuantitatif, setiap sektor usaha membutuhkan jumlah TKL yang memadai untuk menjamin operasional yang optimal. Defisit tenaga kerja akan berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan menghambat pertumbuhan bisnis. Oleh karena itu, pemetaan yang akurat mengenai kebutuhan tenaga kerja di setiap sektor menjadi krusial.

- d. **Fasilitasi Dan Prioritas Penempatan Tenaga Kerja Lokal Sesuai Keahlian.**  
Implementasi kebijakan yang memfasilitasi dan memprioritaskan penempatan Tenaga Kerja Lokal (TKL) pada posisi yang selaras dengan kompetensi dan keahliannya mencerminkan komitmen terhadap optimalisasi sumber daya manusia. Hal ini bukan sekadar upaya membantu TKL memperoleh pekerjaan, melainkan sebuah strategi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas sektor ketenagakerjaan.
- e. **Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Secara Optimal Dan Manusiawi.**  
Optimalisasi dan pemberdayaan manusiawi tenaga kerja lokal menuntut terwujudnya lingkungan kerja yang berkeadilan, produktif, dan berkelanjutan. Hal ini dicapai melalui penghormatan dan pengembangan potensi pekerja secara komprehensif, yang diwujudkan dalam program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan yang responsif terhadap kebutuhan individu dan dinamika industri, peningkatan akses terhadap program peningkatan keterampilan baik internal maupun eksternal perusahaan, serta penyediaan jalur karir yang transparan dan adil berdasarkan meritokrasi, bukan faktor-faktor non-objektif.
- f. **Penyediaan Sarana Dan Prasarana Penunjang.**  
Penyediaan sarana dan prasarana penunjang penyiapan Tenaga Kerja Lokal (TKL) merupakan suatu konstruksi yuridis yang menuntut pendekatan holistik dan integratif. Konsep ini melampaui sekadar penyediaan fasilitas fisik semata, melainkan mencakup seluruh elemen yang esensial untuk menjamin efektivitas dan keberhasilan program pelatihan TKL. Secara yuridis, kewajiban ini dapat diinterpretasikan sebagai bagian integral dari tanggung jawab negara dan/atau pihak swasta yang terlibat dalam program tersebut untuk memenuhi hak konstitusional warga negara atas kesempatan kerja dan peningkatan kesejahteraan.
- g. **Pembinaan, Pengawasan, Dan Pengaturan Sistem Penyaluran Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal.**

Pengelolaan Tenaga Kerja Lokal (TKL) membutuhkan kerangka kerja yang terintegrasi, meliputi pembinaan, pengawasan, dan penataan sistem. Hal ini bertujuan untuk menjamin efektivitas, efisiensi, dan keadilan dalam proses penempatan TKL, serta selaras dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Pembinaan dalam sistem ini memiliki dua komponen penting; Pertama, peningkatan kompetensi Tenaga Kerja Lokal (TKL) melalui pelatihan terstruktur, pengembangan keterampilan yang relevan dengan pasar kerja, dan bimbingan karir untuk memaksimalkan potensi individu. Kedua, peningkatan kualitas dan kinerja lembaga penyalur TKL melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengawasan rutin guna menjamin transparansi, akuntabilitas, dan profesionalisme. Tujuannya adalah untuk melindungi TKL dari praktik-praktik yang merugikan dan memastikan kepatuhan terhadap etika dan hukum.

h. Peningkatan Ekonomi Dan Kesejahteraan Masyarakat Sekitar Tempat Usaha.

Konsep peningkatan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat sekitar tempat usaha mencakup kewajiban yuridis dan moral perusahaan untuk berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup dan kondisi ekonomi masyarakat di wilayah operasionalnya. Hal ini mewajibkan perusahaan untuk melaksanakan serangkaian tindakan yang terintegrasi dan berkelanjutan.

i. Penciptaan Keseimbangan Kompetitif Antara Kebutuhan Dan Ketersediaan Tenaga Kerja Lokal.

Keseimbangan kompetitif antara kebutuhan dan ketersediaan Tenaga Kerja Lokal (TKL) merupakan kondisi ideal yang dibutuhkan pasar tenaga kerja. Analisis yuridis dan ekonomi yang mendalam diperlukan untuk mencapai kondisi ini, yang merupakan prasyarat bagi keadilan dan efisiensi dalam alokasi sumber daya manusia, serta jaminan hak pekerja atas pekerjaan dan upah yang layak.

Keseimbangan ini mencakup bukan hanya jumlah TKL yang sesuai dengan kebutuhan pasar, tetapi juga kesesuaian keterampilan dan kompetensi mereka dengan tuntutan industri. Ketidakseimbangan, baik kekurangan maupun kelebihan TKL, berdampak signifikan secara hukum dan ekonomi. Kekurangan TKL menghambat pertumbuhan ekonomi, meningkatkan biaya produksi, dan berpotensi melanggar hak pekerja, sementara kelebihan TKL menyebabkan pengangguran, persaingan

tidak sehat, dan penurunan upah, yang mengancam kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi.

j. Jaminan Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja Lokal Terkait Keselamatan Kerja.

Jaminan dan kepastian hukum atas fasilitas keselamatan kerja bagi Tenaga Kerja Lokal (TKL) merupakan suatu konstruksi hukum yang menjamin hak konstitusional pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini mewajibkan perusahaan untuk menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai, sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, dan menjamin akses informasi yang transparan bagi TKL terkait fasilitas tersebut, serta mekanisme pengaduan yang efektif.

Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018, khususnya Pasal 22 hingga 24, secara komprehensif mengatur hak-hak Tenaga Kerja Lokal (TKL). Pasal 22 menjamin perlindungan menyeluruh bagi TKL, meliputi aspek keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperhatikan kesusilaan, moralitas kerja, dan martabat kemanusiaan yang berlandaskan nilai-nilai agama. Kewajiban pemenuhan hak-hak tersebut dibebankan kepada badan usaha, yang meliputi penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk norma khusus bagi pekerja anak dan perempuan, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 23 Perda tersebut lebih lanjut menjelaskan cakupan perlindungan hak-hak tenaga kerja yang menjadi kewajiban pemberi kerja, yang meliputi:

a. Jaminan sosial merupakan fondasi perlindungan utama yang terdiri dari tiga jenis:

(a). Jaminan Kesehatan yaitu perlindungan yang mencakup layanan kesehatan medis dan non-medis bagi pekerja dan anggota keluarganya. Pemberi kerja bertanggung jawab penuh atas iuran jaminan ini sesuai peraturan.

(b). Jaminan Kecelakaan Kerja yaitu jaminan untuk pekerja berhak mendapatkan layanan kesehatan jika mengalami kecelakaan saat bekerja, termasuk dalam perjalanan pulang-pergi dari rumah. Pelaksanaannya mengikuti ketentuan jaminan ketenagakerjaan.

(c). Jaminan Kematian yaitu jaminan bagi pekerja yang akan diberikan kepada ahli waris untuk menerima santunan dan biaya pemakaman, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang



berlaku.

b. Upah yang layak

Hal ini upah yang diberikan harus sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai upah minimum rakyat (UMR). Tujuan dari ketentuan ini adalah untuk memastikan bahwa setiap pekerja mampu memenuhi kebutuhan dasar dan memiliki penghidupan yang layak, bukan sekadar bertahan hidup. Upah yang layak mencerminkan pengakuan atas kontribusi pekerja dan merupakan fondasi untuk kesejahteraan individu serta stabilitas ekonomi keluarga.

c. Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan Hari Raya (THR) adalah hak fundamental bagi setiap pekerja, berupa pembayaran khusus yang diberikan menjelang hari raya keagamaan. Hal ini bukan hanya sekadar bonus, melainkan kewajiban pemberi kerja yang diatur dalam regulasi pemerintah. Tujuan utamanya adalah untuk membantu pekerja dan keluarganya dalam memenuhi kebutuhan dan merayakan hari besar keagamaan dengan layak. Besaran dan waktu pemberian THR diatur secara ketat, memastikan bahwa setiap pekerja menerima haknya secara adil dan tepat waktu, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan daya beli masyarakat dan pergerakan ekonomi menjelang hari raya.

d. Jam Kerja

Pengaturan waktu kerja bagi pekerja harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Regulasi jam kerja yang sesuai aturan hukum sangat penting untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi karyawan, mencegah eksploitasi, dan meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Pemberian waktu istirahat yang cukup dan kesempatan untuk mengurus hal-hal pribadi akan berdampak positif pada motivasi, kesehatan, dan produktivitas, sehingga mengurangi tingkat stres dan risiko kelelahan kerja (*burnout*) yang menguntungkan semua pihak.

(khususnya Nomor 111 dan 122). Implementasinya didasari oleh asas-asas keterbukaan, perlindungan, keseimbangan, manfaat, kemitraan, kearifan lokal, dan kedayagunaan, yang bertujuan untuk menciptakan kerangka hukum yang adil dan efektif dalam menghadapi tantangan globalisasi.

2. Mekanisme perlindungan hak-hak Tenaga Kerja Lokal (TKL) berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 di Kota Bitung melibatkan koordinasi antar instansi terkait, termasuk Dinas Tenaga Kerja, dalam pembentukan Tim Pengawasan TKL. Upaya ini bertujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, pemenuhan kebutuhan sektor usaha, fasilitasi penempatan TKL, pemberdayaan berbasis kemanusiaan, penyediaan infrastruktur pendukung, pembinaan dan pengawasan yang efektif, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

## B. Saran

1. Perlu adanya optimalisasi implementasi Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 melalui pendekatan strategis yang *multi-faceted*;
  - a. Diseminasi informasi yang efektif melalui berbagai kanal, termasuk platform digital dan pendekatan proaktif kepada target audiens (khususnya TKL), merupakan prasyarat untuk memastikan akses informasi yang setara terkait hak-hak dan peluang kerja.
  - b. Penyelarasan kurikulum pelatihan TKL dengan dinamika pasar kerja kontemporer, termasuk integrasi keterampilan digital, krusial untuk meningkatkan daya saing global.
  - c. Pemberian insentif, baik fiskal maupun non-fiskal, kepada perusahaan yang memenuhi kuota penyerapan TKL, seperti pengurangan beban pajak atau bantuan program pelatihan, diperlukan untuk mendorong partisipasi aktif sektor swasta dan meringankan beban ekonomi mereka.
2. Melakukan peningkatan efektivitas perlindungan hak-hak Tenaga Kerja Lokal (TKL) dengan beberapa strategi. Diantaranya;
  - a. Pengkoordinasian yang lebih sinergis antara Dinas Tenaga Kerja, dan instansi terkait serta sektor swasta untuk memastikan implementasi Perda yang optimal.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Peraturan Daerah Kota Bitung Nomor 13 Tahun 2018 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal (TKL) merupakan regulasi yang dirancang untuk melindungi hak-hak TKL dalam konteks persaingan global. Regulasi ini memiliki dasar hukum yang kokoh, berlandaskan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan selaras dengan konvensi-konvensi ILO

- b. Peningkatan akuntabilitas Tim Pengawasan TKL melalui partisipasi akademisi dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) akan memberikan perspektif independen dan memperkuat pengawasan.
- c. Kajian berkala terhadap kebijakan yang ada, dengan mempertimbangkan dinamika pasar kerja global, terutama di sektor-sektor strategis seperti ekonomi digital dan industri hijau, sangat penting untuk memastikan perlindungan TKL tetap relevan dan adaptif.

## DAFTAR PUSTAKA

### Undang-Undang

- Peraturan Daerah Kota Bitung No 13 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

### Buku

- Aprita, Serlika., Okprianti dan Yudistira. (2024). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Awangga, Arif. (2020). *Teknik Perancangan Perundang-Undangan*. Bandung: Cendekia Press.
- Aziz, Syamsuddin. (2021). *Proses Dan Teknik Penyusunan Undang-Undang edisi ke 3*. Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.
- Dillah, Suratman dan Philips. (2015). *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Alfabeta.
- Ferricha, Dian. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Di Era Digitalisasi*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Hasani, Ismail. (2020). *Pengujian Konstitusionalitas Perda*. Jakarta: Gramedia.
- Ibrahim, Johnny. (2008). *Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif, Cet.4*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Di Kawasan Ekonomi Khusus Bitung*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Komnas Ham. (2005). *Hak - Hak Pekerja Dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional Dan Internasional*. Jakarta: Komnas Ham.
- Laritmas, Selfianus., Rosidi. (2024). *Teori-Teori Negara Hukum*. Jakarta: Prenada Media.
- Mahmudji, Soerjono Soekanto dan Sri. (2003). *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mida, Agus. (2010). *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: USU Pess.
- Mulyadi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Remiasa, Simon. (2024). *Kota Bitung Dalam Angka 2024*. Bitung: BPS.
- . (2024). *Produk Domestik Regional Bruto Kota Bitung 2019-2023, Volume 9*. Bitung: BPS.
- Sobandi, Mohammad Sadi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Soekanto, Soejono., Sri Mamudi. (2007). *Metolodi Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Perss.
- Sumanto. (2014). *Hubungan Industrial; Memahami Dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pengusaha Pada Era Modal Global*. Yogyakarta: CAPS (Centerof Academic Publishing Service).
- Sumarsono, Sonny. (2009). *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu,.
- Supranto, J. (2003). *Metode Penelitian Hukum Dan Statistik*. Jakarta: PT Rineka Cipta,.
- Susiani, Dina. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Abadi.
- Tambunan, Tulus. (2021). *UMKM DI Indonesia Perkembangan, Kendala Dan Tantangan*. Jakarta: Prenada.
- Wijayanti, Asri., Mochammad Fitri dkk. *Tenaga Kerja Asing Dan Kedaulatan Negara*. Surabaya: UMSurabaya Pusblishing, 2018.
- Zainuddin, Mansyuri. (2004). *Metode Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.

### Jurnal

- Budisetyowati, D. A. (2017). *Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelayanan Publik*. Al-Qisth Law Review, Vol. 1 No.1.
- Fitriani, D. (2023). *Pengembangan Ekosistem Keterampilan dalam Kebijakan Ketengakerjaan*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 26, No. 2.
- Ginting, Y. P. (2021). *Perspektif Pluralisme Hukum Pasca Pembentukan Undang Undang Cipta Kerja*. Majalah Hukum Nasional, Vol. 51, No. 1.
- Helmayanti, L., Fahrezi, E., & Mutakkin, T. S. (2024). *Pengaruh Aliran Filsafat Utilitarianisme Dan Realisme Terhadap Perkembangan Hukum Indonesia*. Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat, Vol 2, No. 1.

- Samekno, FX Aji. (2019). *Menelusuri Akar Pemikiran Hans Kelsen Tentang Stufenbautheori Dalam Pendekatan Normatif Filosofis*. Jurnal Hukum Progresif, Vol 7, No 1.
- Sholecha, A. F., & Bhakti, G. S. (2023). *Kewalahan Negara Mengikuti Dinamika Evolusi Hukum Dalam Melindungi Data Pribadi*. In Proceeding of Conference on Law and Social Studies, Vol. 4, No. 1.
- Sitepu, Benita Gratia. (2020). *Pembentukan Dewan Pertimbangan Marginal Guna Mewujudkan Regulasi Daerah Yang Inklusif*. Mimbar Jurnal Hukum: Jurnal Of Studia Legia, Vol. 1, No.1.
- Susanto, S. N. (2020). *Konsep Kekuasaan Pemerintahan Dalam Perspektif Hukum Administrasi*. Administrative Law and Governance Journal, Vol. 3, No. 4.

#### **Kamus**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

#### **Artikel**

- BPS Kota Bitung. (2024). *TPT Dan TPAK (Persen) 2021-2023*. Badan Pusat Statistik Kota Bitung.  
<https://bitungkota.bps.go.id/indicator/156/10/2/1/tpt-dan-tpak.html>.
- BPS. (2023). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,32% Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 3,18 Juta Rupiah per Bulan*. Badan Pusat Statistik,.  
<https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.html>.
- Sudewi, Ifa. *Pembangunan Ketenagakerjaan Sebagai Bagian Integral Dari Pembangunan Nasional*.  
<https://bldk.mahkamahagung.go.id/id/puslitbang-id/dokkeg-puslitbang-id/2227-pembangunan-ketenagakerjaan-sebagai-bagian-integraldari-pembangunan-nasional.html>.