

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi  
*Nomor : 2803/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/N/2020*

**ANALISIS YURIDIS MENGENAI PENGATURAN SYARAT KOMPETENSI KERJA  
DALAM REKRUITASI CALON PENERIMA KERJA BERDASARKAN UNDANG-  
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN  
BEBERAPA PERATURAN DAERAH DI INDONESIA**

Oleh:

**Ivana Budiani Oetomo**  
**NPM : 2017200093**

PEMBIMBING

*Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., C.N.*



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan  
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana  
Program Studi Ilmu Hukum

2021

Telah disidangkan pada  
Ujian Penulisan Hukum Fakultas Hukum  
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ida Susanti', enclosed in a thin black rectangular border.

Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., C.N.

Dekan,

Dr. iur. Liona N. Supriatna, S.H., M.Hum.



## PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ivana Budiani Oetomo

Nomor Pokok : 2017200093

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa Karya Ilmiah/Karya Penulisan hukum yang berjudul:

**“ANALISIS YURIDIS MENGENAI PENGATURAN SYARAT KOMPETENSI KERJA DALAM REKRUITASI CALON PENERIMA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN BEBERAPA PERATURAN DAERAH DI INDONESIA”**

Adalah sungguh-sungguh merupakan Karya Ilmiah/Karya Penulisan Hukum yang telah Saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan, dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a. Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- b. Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan iktikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 21 Agustus 2021

Ivana Budiani Oetomo

2017200093

## **ABSTRAK**

Penelitian ini menganalisis harmonisasi terhadap ketentuan syarat kompetensi kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan terhadap beberapa Peraturan Daerah yang berlaku, diantaranya Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah, Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal, Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal. Proses penyelarasan/harmonisasi ini perlu dilakukan dalam sistem hukum nasional, karena banyak sekali aspek-aspek yang mempengaruhi tidak harmonis antara peraturan yang dibuat oleh Pemerintah Daerah dengan peraturan yang dibuat oleh Pemerintah Pusat.

Penelitian ini akan menganalisis mengenai ketidakselarasan peraturan yang mengatur mengenai syarat kompetensi kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 dan Peraturan Daerah lainnya sehingga memunculkan inharmonisasi. Akibatnya, perlu dilakukan analisis keberlakuan dari ketentuan yang tidak selaras satu sama lain, dan menganalisis upaya agar peraturan-peraturan yang menentukan syarat kompetensi kerja dapat diatur sebagai sistem hukum yang harmonis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis normatif dimana peneliti akan melakukan pemeriksaan dan mempelajari peraturan yang berlaku khususnya mengenai syarat kompetensi kerja dan konsep yang terkait dengan kompetensi kerja pekerja serta kesempatan dalam bekerja

Hasil dari penelitian ini adalah penjelasan tentang beberapa aspek-aspek yang mempengaruhi inharmonisasi dalam mengatur syarat kompetensi kerja, baik dari aspek lembaga pembentuk, pejabat pemangku jabatan dan aspek intervensi dari pihak pembentuk peraturan. Upaya penyelarasan agar tidak terjadi tumpang tindih dan saling bertentangan antar peraturan dianalisis dengan menggunakan asas-asas hukum hierarki perundang-undangan.

**Kata Kunci:** Kompetensi kerja, tenaga kerja daerah, rekrutasi, harmonisasi.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga berterima kasih atas bantuan dari segala pihak yang turut mendukung penyusunan skripsi penelitian yang berjudul **“ANALISIS YURIDIS MENGENAI PENGATURAN SYARAT KOMPETENSI KERJA DALAM REKRUITASI CALON PENERIMA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN BEBERAPA PERATURAN DAERAH DI INDONESIA”** ini.

Penulis menyadari banyak keterbatasan baik pengalaman dan pengetahuan, penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari dosen-dosen dan rekan-rekan demi penyempurnaan skripsi ini.

Dalam segala proses penyusunan penulisan hukum ini, penulis menyadari bahwa penulisan hukum ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu kesempatan ini, Penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada segenap pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung telah membantu Penulis dalam proses penyusunan penulisan hukum ini. Penulis hendak mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

Tuhan Yang Maha Esa karena atas izin dan kehendak-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum ini dengan baik dan tepat pada waktunya.

1. **Swanto Oetomo dan Ang Hwa Sioe**, selaku orang tua penulis yang sudah mendukung baik secara finansial, maupun moral. Terima kasih atas dukungan, didikan, doa, kepercayaan bagi penulis hingga akhirnya penulisan Hukum ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. **Samuel Budiman Oetomo, Lisa Novita** selaku koko dan cici penulis, Terima kasih atas dukungan, doa, semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ini dengan baik.

3. Kepada keluarga besar penulis, **terkhusus Michelle Silvia Oetomo, Evelyn Silvia Oetomo, Vivien Yolanda, Thania Cleodora, Inneke Silvia Oetomo, Ellen Silvia Oetomo**, yang selalu mendukung, memberi semangat, menjadi tempat berkeluh kesah sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan hukum ini.
4. **Universitas Katolik Parahyangan**, sebagai tempat penulis bisa menjalani studi S1 selama 4 tahun terakhir. Penulis juga tidak lupa berterima kasih kepada seluruh **Jajaran Rektor Universitas, Dekan Fakultas Hukum, Para dosen dan tenaga pendidik, serta seluruh Keluarga Besar Universitas Katolik Parahyangan**, karena telah mendidik, memberikan banyak pembelajaran bagi penulis dan menjadikan penulis pribadi yang lebih baik, terima kasih atas dedikasi untuk para mahasiswa terutama mahasiswa Fakultas Hukum.
5. Ibu **Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., C.N.** sebagai dosen pembimbing penulis, beliau bagi Penulis merupakan sosok seorang dosen yang tegas sehingga banyak memberikan masukan dan nasihat yang berkaitan dengan penulisan hukum ini. Penulis mengucapkan banyak terima kasih, bahwa dalam segala kesibukan dan waktu istirahat yang terbatas, Ibu tetap menyediakan sedikit waktunya untuk membimbing Penulis. Meskipun pada saat ini kita sedang dilanda pandemi COVID-19 yang membatasi pertemuan tatap muka Penulis untuk melakukan bimbingan, namun pembimbing tetap berusaha melaksanakan bimbingan untuk membantu menyelesaikan penulisan hukum ini.
6. Kepada Rekan-rekan yang sudah menemani penulis dari semester 1 berada di Fakultas Hukum UNPAR ini: **Souw, Zaneta Axel Winata, Tama Marina Aritonang, Meily Natassya, dan Jesslyn Clementine Tampubolon**, Terima kasih atas segala bentuk dukungan, semangat yang membantu penulis untuk bertahan dan menyelesaikan penulisan hukum ini. Terima kasih atas waktu, tenaga, yang berikan untuk menemani penulis baik dalam keadaan senang maupun sedih.
7. Kepada **Maria Natasya Setiadi** yang sudah menjadi sahabat penulis sejak TK, **Gladys Mawarni** yang telah menjadi sahabat penulis sejak SD serta **Olivia Angelika Lanamana, dan Tasha Adelin** yang sudah menjadi sahabat penulis sejak SMP. Terima kasih atas segala semangat, doa, penghiburan, tangisan, yang

sudah diberikan kepada penulis. Terima kasih karena telah selalu memotivasi penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik terlebih untuk menyelesaikan penulisan hukum ini.

8. Kepada Sdr. **Mikael Ananda Septian Hadiputranto**. Terima kasih telah menemani, memberikan masukan, dan membantu penulis selama penulis menyelesaikan penelitian ini.
9. Kepada Rekan-rekan penulis: **Yoga Sestian Pratama, Ni Luh Putu Dewi Sayojanagandhi, Megaputri Rombelayuk Pabendon**. Terima kasih sudah senantiasa menghibur penulis selama ini, telah menjadi tempat cerita penulis, menemani penulis dikala sedih, terlebih selama penulisan hukum ini.
10. Kepada Rekan-rekan penulis: **Mega Davita, Marizka Putri**. Terima kasih sudah menemani penulis dari awal kuliah di UNPAR baik dalam keadaan senang maupun sedih, terlebih selama penulisan hukum ini.
11. Kepada Rekan-rekan **HMPSIH 2018-2019**, terkhusus **Divisi Seni dan Olahraga: Jordhi Kusuma Putra, Hari Rahardi Putra, Timothy Andar Law, Ellen Velerian, Farhan Adhi, Boy Tampubolon, Raphael Viari Purba, Eka Setya Muliawan, Daniel Pontas, Taufiq Ilham, Swara Syah Islami, Tamado Fortunatus**. Terima kasih sudah bekerja sama bersama penulis sepanjang di Himpunan, terima kasih telah berbagi keceriaan, kesedihan, keluh kesah dan telah menjadi pendengar penulis selama masa perkuliahan ini.
12. Kepada Rekan-rekan **Badan Eksekutif Mahasiswa 2020**, terkhusus **Departemen Relasi Organisasi Kemahasiswaan** dan juga rekan-rekan **SIAP 2020: Julian Farrel, Ruben Halim, Raynard Christian, Raisya Putri Nur Alifa, Angela Deffiane, Rival Satriyana Chandra, Marcelina Silsilia, Martin Aditya, Vincent Susanto, Ady Fradiktha Lumban Gaol, Patria Adiguna, Vanessa Anthea Kusuma, Pritami Asikin, Muhammad Gulam Faridz, Elvira Gozal**. Terima kasih karena sudah berkerja sama dengan baik bersama penulis selama ini, berbagi pengalaman, semangat, keceriaan, keluh kesah selama pekerkuliahan ini.
13. Kepada Rekan-rekan Adik kelas penulis: **Cut Hasya Arrumaisha, Cinantya Pragnya, Fidela Divani Andita, Pande Made Adjie Laksmiana, Alexandra**

**Anggita Putri.** Terima kasih sudah menjadi adik kelas penulis yang selalu memberikan saran, motivasi kepada penulis sepanjang penulis berkuliah.

14. Kepada Rekan-rekan Penulis: **Adzaniar Dwi Fortuna, Gabriel Aditya, Gerard, Ghiffar, Marcelino Sutan, Maria Thammy, Najma Zalfa'na, Ravi Arrahman, Sharryn Marie, Batara Timoteus, Diaz Harahap, M. Fadhillah Dekha.** Terima kasih telah menemani penulis, berbagi semangat keceriaan, keluh kesah bersama penulis sepanjang perkuliahan ini.

15. Kepada Rekan-rekan Kakak Tingkat maupun Adik Kelas Penulis: **Zafira.R, Margareta Zetha, Tasya Indriana, Annisa Utami, Alika Putri, Almaida.** Terima kasih sudah menemani penulis selama penulis menjalani perkuliahan di FH UNPAR. Terima kasih sudah memberikan motivasi, bimbingan, serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum ini.

16. Kepada Rekan-rekan **Jurnal Risa dan Fuego,** Terima kasih sudah memberikan pengalaman dan dukungan selama penulis menjalani perkuliahan serta menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini.

Kepada semua pihak yang telah membantu Penulis merealisasikan penulisan hukum ini serta berbagai pihak yang belum dapat disebutkan, Penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih. Atas segala waktu yang telah kalian luangkan, terima kasih Tuhan Memberkati.

Bandung, 21 Agustus 2021

Penulis,



Ivana Budiani Oetomo

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>BAB I</b> .....	1
1.1Latar Belakang .....	1
1.2Rumusan Masalah.....	7
1.3Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.3.1    Tujuan Penelitian .....	8
1.3.2    Manfaat Penelitian .....	8
1.4Metode Penelitian .....	9
1.4.1    Pendekatan Masalah.....	9
1.4.2    Metode Pengumpulan Data.....	9
1.4.3    Sumber dan Jenis Data.....	9
1.4.4    Teknik Analisis Data.....	11
1.5Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II</b> .....	13
2.1Hak Untuk Bekerja .....	13
2.2Kesempatan Kerja.....	16
2.2.1    Pengertian Kesempatan Kerja.....	16
2.2.2    Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja.....	19
2.3Permintaan Tenaga Kerja.....	22
2.4Rekrutasi Calon Penerima Kerja .....	25
2.4.1    Pengertian Rekrutasi .....	25
2.4.2    Rekrutasi berdasarkan Peraturan Per-Undang-undangan.....	25
<b>BAB III</b> .....	28
3.1Syarat Kompetensi kerja Dalam Rekrutasi Calon Penerima Kerja.....	28
3.1.1    Pengertian Kompetensi kerja .....	28
3.1.2    Sebab Yang Mempengaruhi Kompetensi kerja Tenaga Kerja.....	31
3.1.3    Manfaat Kompetensi kerja.....	34

3.2	Pengaturan Syarat Kompetensi kerja.....	35
3.2.1	Syarat Kompetensi kerja dalam Rekrutasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. ....	36
3.2.2	Syarat Kompetensi kerja Dalam Rekrutasi Berdasarkan Beberapa Peraturan Daerah.....	41
<b>BAB IV</b>	.....	<b>51</b>
4.1	Harmonisasi Peraturan.....	51
4.1.1	Pengertian Harmonisasi .....	51
4.1.2	Faktor-Faktor yang mendasari Harmonisasi Peraturan PerUndang-Undangan .....	54
4.1.3	Ruang Lingkup Harmonisasi Peraturan PerUndang-Undangan.....	56
4.1.4	Metode Harmonisasi Peraturan PerUndang-Undangan .....	56
4.2	Inharmonisasi Penerapan Syarat Kompetensi kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Beberapa Peraturan Daerah di Indonesia.....	58
4.3	Peraturan Rekrutasi yang Berlaku .....	81
4.4	Harmonisasi Peraturan tentang syarat kompetensi kerja di beberapa daerah di Indonesia.....	83
<b>BAB V</b>	.....	<b>88</b>
5.1	Kesimpulan .....	88
5.2	Saran .....	89

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara hukum, sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945 Negara Indonesia memiliki tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum yang tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu

*“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”,*

dan Pasal 28 D ayat (1) dan (2) UUD 1945 yaitu

*“(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;*

*(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.*

Negara Indonesia ingin menegaskan bahwa setiap warga negara juga dilindungi haknya, serta mendapatkan perlakuan yang sama di mata hukum. Hak warga negara salah satunya adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan. Mendapatkan pekerjaan yang layak merupakan salah satu cara untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Kesejahteraan bagi masyarakatnya dapat diwujudkan melalui penghidupan yang layak dapat dicapai jika memiliki pekerjaan yang layak.

Negara Indonesia yang merupakan negara hukum membuat regulasi dalam mengatur segala sektor kehidupan Negara Indonesia maupun Masyarakatnya. Berdasarkan amanat dari UUD 1945 lahirlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). UU Ketenagakerjaan ini merupakan salah satu regulasi yang dibuat oleh pemerintah dalam memfasilitasi pengaturan mengenai hak untuk bekerja dan hal-hal ketenagakerjaan lainnya. Pemerintah

mengharapkan dengan adanya UU Ketenagakerjaan dapat menjadi acuan dalam mengatur urusan ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam UU Ketenagakerjaan diatur lebih lanjut mengenai hak untuk bekerja yang tertuang dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan yaitu

*“Setiap individu sebagai calon pekerja, memiliki perlakuan yang sama yaitu berupa peluang tanpa diskriminasi dalam mendapatkan pekerjaan”*

dan Pasal 31 UU Ketenagakerjaan yaitu

*“Hak dan kesempatan yang dimiliki oleh tenaga kerja adalah sama, yaitu hak dan kesempatan untuk mencoba memilih, memperoleh, atau kesempatan untuk berpindah dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain dan memperoleh gaji layak baik pekerjaannya di dalam negeri maupun di luar negeri”.*

Perlindungan hukum diberikan oleh pemerintah atas hak dalam bekerja. Perlindungan tersebut memberikan kesempatan kerja yang sama tanpa membeda-bedakan. Setiap warga negara berhak untuk memilih jenis pekerjaan yang diminatinya baik di Indonesia maupun diluar Indonesia. Pemerintah dengan tegas melarang adanya diskriminasi dalam bentuk apapun yang berhubungan dengan hak untuk bekerja setiap warga negaranya.

Dalam menempatkan tenaga kerja pemerintah menegaskan bahwa setiap warga negaranya harus ditempatkan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini tertuang dalam Pasal 32 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yaitu

*“Keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum menjadi dasar sebuah perusahaan menempatkan tenaga kerja”.*

Pemerintah mengatur penempatan tenaga kerja ini harus sesuai dengan nilai-nilai tertentu yang disebutkan dalam Pasal di atas, yang artinya bahwa setiap tenaga kerja dapat memilih untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan yang dimaksud adalah berdasarkan kemampuan yang diemban oleh tenaga kerja-tenaga kerja dan diadaptasikan dengan

kebutuhan pemberi kerja. Dalam memperoleh kesempatan kerja harus sesuai dengan kompetensi kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja. Kompetensi kerja di sini menjamin bahwa keahlian tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikehendaki oleh pemberi kerja. Pemerintah juga menegaskan setiap orang punya kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Alinea ke-4 UUD 1945 mencerminkan tujuan negara Indonesia untuk mensejahterakan rakyatnya. Dengan adanya pengaturan mengenai kesempatan kerja yang sama maka kesejahteraan itu diharapkan dapat tercapai, sesuai dengan Pasal 3 UU Ketenagakerjaan yang berisi:

*“Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:*

- (a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;*
- (b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;*
- (c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan*
- (d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya”.*

Melalui Pasal 3 pemerintah menyatakan tujuan dari pengaturan mengenai ketenagakerjaan ini. Kesempatan kerja yang dibuka seluas-luasnya merupakan salah satu bukti pemberdayaan tenaga kerja secara optimal. Kesempatan kerja disini adalah kesempatan kerja diberikan secara rata untuk menunjang pembangunan nasional maupun daerah. Selain membuka kesempatan bagi tenaga kerja untuk bekerja, tujuan dari pengaturan mengenai ketenagakerjaan ini juga harus melindungi segenap tenaga kerja serta nantinya akan memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya.

Sesuai dengan yang sudah dikemukakan di atas bahwa penerimaan tenaga kerja harus berdasarkan kompetensi kerja yang dimiliki maka Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan regulasi yang mengatur mengenai kompetensi kerja sebagai standar kualifikasi penerimaan calon

tenaga kerja. Dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Sistem Standarisasi Kompetensi kerja Kerja Nasional disebutkan,

*“Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional adalah tatanan komponen yang berkaitan standarisasi kompetensi kerja nasional yang memiliki sifat inklusif dan sinergis dalam rangka memperbesar kompetensi kerja sumber daya manusia Indonesia”.*

Pemerintah mengatur lebih lanjut mengenai kompetensi kerja adalah agar terciptanya suatu standar yang jelas dalam menerima tenaga kerja. Pemerintah mengatur mengenai standarisasi kompetensi kerja untuk para calon tenaga kerja adalah supaya dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dari pemberi kerja, juga meningkatkan dan mempertahankan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki Indonesia, sehingga dapat bersaing.

Setiap daerah/ wilayah di Indonesia mempunyai Otonomi Daerahnya sendiri, hal ini diamanatkan melalui Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 j.o Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah, yang berbunyi

*“Pemerintahan Daerah adalah urusan pemerintahan yang diselenggarakan oleh pemerintah wilayah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana termaktub di Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.*

Berdasarkan Undang-undang ini, pemerintah daerah dapat mengatur mengenai urusan rumah tangga daerahnya masing-masing, tak terkecuali urusan ketenagakerjaan. Bentuk nyata dari pemerintah daerah dalam hal ini yaitu dengan dikeluarkannya beberapa peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan khusus untuk daerahnya.

Salah satu contoh dari peraturan tersebut yaitu Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah. Pada Pasal 28 ayat (1) menyatakan

*“Kewajiban perusahaan di setiap daerah wajib memberdayakan penduduk sekitarnya melalui kegiatan pengembangan perluasan kesempatan kerja”.*

Mengacu pada ketentuan Pasal 28 ayat (1) jo. Pasal 28 ayat (2) Peraturan Daerah Mandailing Natal, dalam ayat 1 menyatakan bahwa Kegiatan pengembangan perluasan kesempatan kerja perlu dilakukan oleh setiap perusahaan daerah secara wajib untuk penduduk sekitarnya. Selanjutnya dalam ayat 2 kegiatan pengembangan perluasan kesempatan kerja **didasarkan pada potensi dan kebutuhan masyarakat**. Jika mengacu pada pengertian dari potensi itu sendiri, berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai kemampuan yang memiliki potensi untuk dikembangkan. Lebih lanjut, potensi dalam hal ketenagakerjaan sendiri dapat dikembangkan salah satunya melalui pelatihan kerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 19 Peraturan Daerah Mandailing Natal Pelatihan Kerja adalah

*“Rangkaian keseluruhan kegiatan-kegiatan dalam hal memberi, memperoleh, meningkatkan, serta **mengembangkan kompetensi kerja**, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”.*

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Perluasan Kesempatan Kerja yang diwajibkan oleh Peraturan Daerah Mandailing Natal, memiliki tujuan untuk peningkatan kualitas dari tenaga kerja lokal, agar memperoleh kesempatan kerja yang lebih besar di wilayah kabupaten Mandailing Natal tersebut. Dalam Pasal 1 angka 21 Peraturan Mandailing sendiri, menentukan Kompetensi Kerja adalah Setiap individu memiliki kemampuan kerja, yang mana kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap individu tersebut yang memiliki cakupan dari aspek dasar ilmu pengetahuan, keterampilan/*skill*, dan perilaku kerja sesuai dengan standar yang ada.

Selain itu terdapat Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Pada Pasal 26 ayat (1) Peraturan ini disebutkan

*“Setiap perusahaan wajib menempatkan TKL pada paling sedikit 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh Tenaga Kerja yang dimiliki oleh perusahaan dalam jangka waktu 10 (sepuluh) Tahun ....”*

Dapat dikatakan bahwa para pemberi kerja yang berada dalam Kabupaten Kotawaringin Timur memiliki keharusan menempatkan TKL paling sedikit 50% dari jumlah seluruh Tenaga Kerja, yaitu berdasarkan kuota/jumlah. Penempatan tenaga kerja daerah berdasarkan kuota disini berarti tenaga kerja daerah memiliki kesempatan yang lebih besar untuk menduduki jabatan/pekerjaan yang ada di kabupaten Kotawaringin Timur sepanjang kuota itu masih tersedia. Pemerintah daerah setempat memberikan keistimewaan untuk mendahulukan tenaga kerja lokal agar kuota tersebut dapat terpenuhi.

Terdapat juga Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal. Pada Pasal 2 peraturan ini, menyebutkan bahwa TKL wajib dipekerjakan baik yang memiliki keterampilan maupun yang tidak sekalipun, oleh setiap pengusaha atau pengurus. Pemerintah daerah setempat memfokuskan pada pemberdayaan tenaga kerja daerah baik yang memiliki keterampilan maupun tidak. Pemerintah daerah setempat mewajibkan perusahaan didaerah untuk mempekerjakan tenaga kerja lokal, tentunya dengan kuota yang sudah ditentukan oleh pemerintah daerah setempat. Jika jabatan/ pekerjaan tertentu diisi oleh orang yang berasal dari luar daerah harus mendapatkan persetujuan dari kepala daerah setempat melalui surat keputusan kepala daerah.

Beberapa Peraturan Daerah ini menggambarkan adanya perbedaan implementasi dari UU Ketenagakerjaan. Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing ketentuan mengenai penempatan TKL juga mempertimbangkan kompetensi kerja, yaitu dengan mengadakan kegiatan pengembangan perluasan kesempatan kerja, agar penduduk sekitar memiliki peluang kerja

yang lebih besar di daerah Kabupaten Mandailing. Sedangkan, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur mewajibkan untuk menempatkan TKL paling sedikit 50%, penempatan tersebut berdasarkan kuota dan prioritas yang diberikan oleh pemerintah daerah setempat. Sedangkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis, berfokus pada pemberdayaan tenaga kerja lokal sehingga pemerintah daerah setempat mewajibkan pengusaha untuk mempekerjakan pekerja lokal terlepas tenaga kerja tersebut terampil atau tidak.

Dengan pertimbangan tersebut, penulis akan melakukan penelitian terhadap inharmonisasi atas penerapan UU Ketenagakerjaan dengan Beberapa Peraturan Daerah tersebut. Untuk itu, penulis melakukan penulisan hukum yang berjudul:

**“ANALISIS YURIDIS MENGENAI PENGATURAN SYARAT KOMPETENSI KERJA DALAM REKRUITASI CALON PENERIMA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN BEBERAPA PERATURAN DAERAH DI INDONESIA”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat inharmonisasi antara Pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tentang kewajiban untuk mempekerjakan pekerja dengan memperhatikan kompetensi kerja dengan beberapa Peraturan Daerah di Indonesia?
2. Bagaimanakah daya berlaku dari peraturan-peraturan daerah, bila tidak mengatur mengenai syarat kompetensi kerja dalam rekrutasi calon tenaga kerja lokal?
3. Bagaimanakah upaya yang harus dilakukan dalam harmonisasi peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan beberapa Peraturan Daerah?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penulisan ini adalah untuk mengetahui kepastian hukum, menganalisa mengenai inharmonisasi pengaturan syarat kompetensi kerja kerja dalam rekrutasi calon tenaga kerja, mengetahui keberlakuan dari peraturan-peraturan mengenai rekrutasi serta syarat kompetensi kerja kerja, dan harmonisasi peraturan perUndang-undangan.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan-tujuan yang telah dipaparkan, penulis memiliki harapan agar penulisan hukum ini memberikan kegunaan serta manfaat bagi pembacanya.

##### 1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan. Secara khusus mengenai pengaturan syarat kompetensi kerja dalam rekrutasi calon penerima kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan dengan Beberapa Peraturan Daerah di Indonesia yang ternyata mengatur beberapa ketentuan yang mewajibkan untuk mempekerjakan warga lokal. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memperbaharui teori tentang syarat kompetensi kerja dalam rekrutasi calon tenaga kerja.

##### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan pemikiran baru dalam lingkungan ketenagakerjaan terkhusus mengenai syarat kompetensi kerja dalam penerimaan calon tenaga kerja di daerah-daerah, berdasarkan peraturan-peraturan yang berlaku.

##### a. Bagi Pemerintah

Melakukan Harmonisasi Peraturan terkait penerimaan calon tenaga kerja sehingga tidak adanya perbedaan pengaturan. Bila perlu membuat suatu regulasi baru yang dapat mengakomodasi pengaturan tersebut.

##### b. Bagi Pengusaha

Memberikan acuan dalam melakukan rekrutasi calon tenaga kerja agar mengikuti prosedur yang telah disampaikan melalui Undang-undang.

c. Bagi Tenaga Kerja

Memberikan kepastian hukum yang jelas mengenai standar yang digunakan untuk menerima tenaga kerja, serta kesetaraan dalam memperoleh kesempatan kerja.

#### 1.4 Metode Penelitian

##### 1.4.1 Pendekatan Masalah

Penulisan hukum ini menggunakan Metode penelitian Yuridis Normatif sesuai dengan Judul dan Permasalahan dalam penelitian ini. Penulis menggunakan metode penelitian ini berdasarkan yuridis normatif yang diterapkan terhadap syarat kompetensi kerja dalam rekrutasi calon tenaga kerja dengan cara melakukan penelitian terhadap aturan hukum, bahan pustaka, atau data sekunder belaka, doktrin yang memiliki kapabilitas sehingga penulis dapat menyimpulkan pengaturan mengenai syarat kompetensi kerja dalam penerimaan calon pekerja yang kemudian dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan (di samping adanya penelitian hukum sosiologis atau empiris yang terutama meneliti data primer).<sup>1</sup>

##### 1.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum kepustakaan dengan melakukan penelitian bahan-bahan pustaka atau data sekunder belaka,<sup>2</sup> Bahan hukum tersebut terdiri atas Bahan Hukum Primer, Sekunder, dan Tersier.

##### 1.4.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber dan Jenis Data yang dipergunakan dalam penelitian meliputi:

**Data Sekunder**

---

<sup>1</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Rajawali Pers, Jakarta, 1990, hlm. 15

<sup>2</sup> Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 13

Data sekunder didapatkan dari studi kepustakaan yakni bahan-bahan hukum yang terdiri dari:

### **1. Bahan Hukum Primer**

Bahan Hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer yang dipergunakan untuk melakukan penelitian ini terdiri atas:

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan PerUndang-Undangan.
- 4) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 jo. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah.
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Sistem Standarisasi Kompetensi kerja Kerja Nasional.
- 6) Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.
- 8) Peraturan Daerah Kabupaten Mandailing Natal Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah.

Dalam menentukan peraturan yang digunakan dalam penelitian hukum ini penulis menggunakan Teknik *Purposive Random Sampling* yaitu Teknik pengambilan *sample* dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu,<sup>3</sup> Dalam menentukan kriteria tersebut harus memperhatikan:

- Peraturan daerah yang sudah mengutamakan kompetensi kerja kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja lokal.
- Peraturan daerah yang mempertimbangkan kompetensi kerja kerja dan juga pengaturan mengenai penerimaan tenaga kerja lokal/putra daerah berdasarkan kuota.

---

<sup>3</sup> Raudhah Mukhsin, Palmarudi Mappigau, Andi Nixia Tenriawaru, Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Daya Tahan Hidup Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kelompok Pengolahan Hasil Perikanan Di Kota Makassar, Jurnal Analisis, Vol 6 No 2, Des 2017, hlm 190.

- Peraturan daerah yang tidak mempertimbangkan kompetensi kerja kerja melainkan berfokus pada penerimaan tenaga kerja lokal/ Putra daerah berdasarkan kuota.

Penulis mengambil 3 Peraturan daerah tersebut secara acak berdasarkan kriteria yang telah penulis paparkan diatas.

## 2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berbentuk tulisan hukum, jurnal penelitian hukum, karya tulis ilmiah hukum, buku-buku, laporan mengenai penelitian, dan artikel lain yang berkaitan dengan syarat kompetensi kerja dalam rekrutasi calon penerima kerja.

## 3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier sebagai pelengkap untuk membantu bahan hukum primer dan sekunder, yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia.

### 1.4.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Metode Penemuan Hukum. Pengertian Penemuan Hukum itu sendiri adalah kegiatan untuk mencari dan memberi makna terhadap hukum.<sup>4</sup> Metode yang digunakan adalah Penafsiran Hukum dan Konstruksi Hukum, dengan menjelaskan isi dari setiap pasal dalam peraturan dan digunakan untuk menganalisa permasalahan hukum dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan yang deduktif yaitu dengan menganalisa peraturan dari yang umum menuju ke yang lebih khusus.

## 1.5 Sistematika Penulisan

### **Bab I: Pendahuluan**

Pada bagian ini menjabarkan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar penulisan hukum ini, rumusan masalah, tujuan serta manfaat dilakukannya penulisan hukum ini, metode yang digunakan dalam penulisan ini, dan juga sistematika penulisan.

---

<sup>4</sup> Sitti Mawar, Metode Penemuan Hukum (Interpretasi dan konstruksi) Dalam Rangka Harmonisasi Hukum, 2020, hlm. 19.

## **Bab II: Rekrutasi Calon Penerima Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pada bagian ini, penulis akan melakukan kajian, membahas serta menjabarkan tinjauan pustaka mengenai hak untuk bekerja, kesempatan kerja, dan rekrutasi calon penerima kerja.

## **Bab III: Syarat Kompetensi kerja dalam Rekrutasi Calon Penerima Kerja berdasarkan Peraturan PerUndang-Undangan**

Pada bagian ini, penulis akan melakukan kajian mengenai syarat kompetensi kerja dalam Peraturan PerUndang-undangan Indonesia.

## **Bab IV: Penerapan Syarat Kompetensi kerja dalam Rekrutasi Putra Daerah di Beberapa Peraturan Daerah di Indonesia**

Pada bagian ini, penulis akan menganalisis dan membahas mengenai inharmonisasi penerapan syarat kompetensi kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan beberapa Peraturan Daerah. Peraturan Rekrutasi yang berlaku, serta Harmonisasi tentang syarat kompetensi kerja di beberapa daerah.

## **Bab V: Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dan saran terkait Analisa terhadap penulisan hukum yang telah dilakukan.