

PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA PEKANBARU NOMOR 13  
TAHUN 2018 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI KOTA  
PEKANBARU

Oleh: **WULAN SEPTIANI**

*Program Kekhususan Hukum Administrasi Negara*

*Pembimbing 1: Dr. Gusliana, HB, SH., MH.*

*Pembimbing 2: Dr. Dessy Artina, SH., MH.*

Alamat: Jl. Karang Anyer 1 Gg Mawar Kel. Air Jamban

Kec. Mandau Kota Duri Bengkalis 28783

Email: [Wulanseptiani150998@gmail.com](mailto:Wulanseptiani150998@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research was conducted at the Pekanbaru City Manpower Office. The problem in this research is how to implement Regional Regulation Number 13 of 2018 concerning the Placement of Local Workers in Pekanbaru City, what are the inhibiting factors and what efforts can be made by the Manpower Office in the future. Data collection techniques in this study were conducted by interview method which was conducted to research subjects by taking the Coordinator for Domestic Placements and Foreign Workers as Key Informants, the types and sources of this research were primary data and secondary data. This research is in the form of qualitative analysis using analytical techniques by describing and presenting theories that are in accordance with the existing problems in the study This research consists of one variable, namely the implementation of Regional Regulation Number 13 of 2018 concerning the Placement of Local Workers in Pekanbaru City by using three indicators. as a benchmark, namely mandatory reporting, Job Seeker Registration and Supervision, research results obtained that the Implementation of Regional Regulation Number 13 of 2018 concerning the Placement of Local Workers in Pekanbaru City has not been implemented properly. There are still many companies that do not report any job vacancies in their company to the Pekanbaru City Manpower Office. Then in terms of providing guidance and supervision of job seekers, it has been implemented but has not been maximized, this is due to the lack of budget, lack of socialization guidance and limited resources. The power of the apparatus and the lack of Company Awareness are the inhibiting factors for the implementation of Regional Regulation Number 13 of 2018 concerning the Placement of Local Workers in Pekanbaru City. For this reason, it is hoped that the Pekanbaru City Manpower Office will always carry out regular outreach developments to companies, carry out sanctions strictly in accordance with existing rules without exception and maintain good cooperative relationships with companies in the city of Pekanbaru.*

**Keywords :***Implementation of regional regulation number 13 of 2018 concerning the placement of local workers in the city of Pekanbaru*



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah Negara kesatuan, yang berbentuk Republik begitu bunyi dari Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Dasar Negara Republik Tahun 1945.<sup>1</sup> Kemudian dalam Pasal 18 ayat (1) disebutkan pula bahwa, Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap provinsi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang”.<sup>2</sup> Negara memikul tanggung jawab utama untuk melindungi dan menjaga warga negaranya.<sup>3</sup>

Hukum merupakan *strucutural universal* masyarakat yang faktanya berasal dari ketentuan undang-undang itu sendiri.<sup>4</sup> Dalam Otonomi Daerah ditandai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 32

Tahun 2004 dan diperbaharui kembali yang berlaku pada saat ini yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Perubahan secara signifikan terhadap undang-undang Pemerintahan Daerah disaat ini bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip, demokrasi, pemerataan, keadilan dan kekhasan suatu daerah dalam sistem negara kesatuan Republik Indonesia.<sup>5</sup>

Di Provinsi Riau itu sendiri, Pekanbaru juga merupakan kota Investasi terbaik di Indonesia. berbagai penghargaan sebagai kota investasi telah diterima dikota Pekanbaru. Hal itu terlihat nyata dari mbuka pintu yang seluas-luasnya bagi investor untuk menanamkan modalnya dengan berbagai bidang kegiatan ekonomi. Untuk memudahkan masuknya investor tersebut.<sup>6</sup> Dengan banyaknya migrasi yang masuk ke daerah kota Pekanbaru secara tidak langsung merebut peluang atau kesempatan kerja bagi penduduk selaku tenaga kerja lokal, hal tersebut dapat menimbulkan dampak negatif berupa kesenjangan ekonomi, kecemburuan sosial dan ditutupnya kesempatan bagi tenaga kerja lokal.

---

<sup>1</sup> Pasal 1 ayat 1 Kitab Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945

<sup>2</sup> Pasal 18 ayat 1 Kitab Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>3</sup> Susan Cohn, Protecting Child Rape Victims From The Public And Press After Globe Newspaper And Cox Broadcasting, Januari 1983, Geo. Wash.L.Rev, *Westlaw*, hlm 8-9, diakses pada tanggal 4 Desember 2019 pukul 10.30 Wib.

<sup>4</sup> Alerdo Zanghellini, A Contepntual Analysis in Analytic Jurisprudence”, Canadian Journal of Law and Jurisprudence, Can. J.L. and Juris. 467, Aug ust 2017, *Jurnal Westlaw, Thomson Reuters*, diakses melalui <https://1.next.Westlaw.com/Document/>, pada tanggal 22 February 2020 pukul 18.47 dan diterjemahkan oleh Google Translate

---

<sup>5</sup> Andi Pangerang Moenta dan Syafaat Anugrah Pradana, *Pokok-Pokok Hukum Pemerintahan Daerah*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2017, hlm. 17

<sup>6</sup> Ledy Diana, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja DI Riau Dalam Menghadapi Pelaksanaan Asean Economoic Communtiy, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Riau*, Volume 6 No.1, Agustus 2015 -2016 januari 2016 jurnal ILmu Hukum.



Di dalam peraturan daerah Nomor 13 Tahun 2018 pada pasal 2 berbunyi :  
*'Setiap pengusaha wajib melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan di perusahaannya kepada Dinas Tenaga Kerja'*<sup>7</sup>

Penyebab terjadinya karena banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tidak melaporkan adanya lowongan pekerjaan pada dinas tenaga kerja kota Pekanbaru dan juga tidak memprioritaskan penerimaan tenaga kerja lokal sehingga dinas tenaga kerja kota Pekanbaru tidak dapat mengawasi penggunaan tenaga kerja lokal di perusahaan tersebut.

Pada Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal terdapat didalam Pasal 18 :  
*Pengusaha sebagaimana dimaksud pada pasal 17 Peraturan Daerah ini wajib mengupayakan bertahap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja lokal minimal 50% dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah tenaga kerja yang berkerja di perusahaannya.*<sup>8</sup>

Adapun yang dimaksud dengan tenaga kerja lokal itu sendiri menurut Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dan lahir di Kota Pekanbaru yang secara turun-

menurun dan dalam waktu tertentu tinggal dikota Pekanbaru atau memiliki Kartu Keluarga dan atau KTP Kota Pekanbaru.<sup>9</sup>

Tentang hal tersebut, maka penempatan tenaga kerja lokal sudah seharusnya menjadi tanggung jawab utama dari pemerintah Kota Pekanbaru, Pemerintah melalui dinas tenaga kerja kota Pekanbaru terkait mengawasi penerimaan tenaga kerja lokal untuk didahulukan dalam proses penerimaan tenaga kerja oleh perusahaan yg ada di kota Pekanbaru Berdasarkan uraian di atas tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru. Terdapat beberapa masalah yang mana ini adalah hasil dari observasi penulis diantaranya :

1. Masih cukup tingginya angka pengangguran bagi masyarakat lokal Kota Pekanbaru
2. Masih banyaknya perusahaan yang tidak melaporkan lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
3. Kurangnya pengawasan Pemerintah kepada perusahaan yang tidak melaporkan lowongan pekerjaan kepada Dinas tenaga Kerja.
4. Tidak terlaksananya Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja dengan semestinya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian Hukum terkait dengan **"PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA PEKANBARU**

---

<sup>7</sup> Pasal 2 ayat 1 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

<sup>8</sup> Pasal 18 Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

---

<sup>9</sup> Pasal 1 ayat 11 Peraturan Daerah kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

## NOMOR 13 TAHUN 2018 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL)”

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah pokok dalam penelitian adalah:

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal?
2. Apa saja faktor yang menghambat pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal?
3. Upaya apa yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal?

### C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja
2. Untuk mengetahui faktor yang Menghambat Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.
3. Untuk Mengetahui upaya apa yang dapat dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

#### 2. Kegunaan Penelitian

1. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada setiap

perguruan tinggi yaitu sebagai syarat dalam menempuh ujian akhir untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Riau.

2. Sebagai salah satu sumber pustaka dan bahan masukan bagi para pembaca serta untuk menambah referensi kepustakaan Fakultas Hukum Universitas Riau.

### D. Kerangka Teori

Adapun teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut:

#### 1. Teori Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan.<sup>10</sup>

Kemudian Henry Fayol mengatakan bahwa pengawasan adalah” Definisi pengawasan yakni pengawasam terdiri dari pengujian apakah sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dengan intruksi yang telah digariskan, ia bertujuan untuk menunjukkan (menentukan) kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegah terulangnya kembali.<sup>11</sup>

Tipe-tipe pengawasan dilihat dari tipenya, pengawasan ini memiliki tiga tipe pengawasan

- a) Pengawasan pendahuluan (*steering controls*) pengawasan ini direncanakan untuk

---

<sup>11</sup> Victor M Sitomorang, Jusuf Juhir, Aspek Hukum Pengawasan Melekat, Rineka Cipta.Jakarta 1994 Cet-1, hlm.20

mengatasi masalah-masalah atau penyimpangan- penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu kegiatan, serta hukum waris untuk beberapa wilayah tertentu.

- b) Pengawasan yang dilakukan bersama dengan kegiatan (*concurrent controls*) pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu harus dipenuhi sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan atau menjadi semacam alat “*double check*” yang lebih menjamin ketetapan pelaksanaan suatu kegiatan. untuk mencapai tujuan kegiatan.
- c) Pengawasan Umpan balik yaitu pengawasan yang mengukur hasil dari kegiatan tertentu yang telah diselesaikan. Menurut Handyanigrat pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

## 2. Teori Penegakan Hukum

Penegakan Hukum merupakan berlakunya hukum positif didalam praktik yang harus ditaati. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide - ide dan konsep – konsep hukum yang diharapkan rakyat

menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.<sup>12</sup> Menurut Satjipto Raharjo bahwa, penegakan hukum diartikan, sebagai suatu proses untuk mewujudkan keinginan- keinginan hukum, yaitu pikiran- pikiran dari badan pembuat Undang- Undang yang dirumuskan dan ditetapkan dalam peraturan- peraturan hukum yang kemudian menjadi kenyataan.

### A. Kerangka Konseptual

Kerangka merupakan kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khususnya yang ingin atau akan diteliti. Pada penelitian ini penulis memberikan kerangka konseptual terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan.<sup>13</sup>
2. Peraturan Daerah (Perda) adalah peraturan yang dibuat oleh kepala daerah provinsi maupun Kabupaten/Kota bersama-sama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi maupun Kabupaten/Kota, dalam ranah pelaksanaan penyelenggaraan otonomi daerah yang menjadi legalitas perjalanan eksekusi.<sup>14</sup>
3. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan

<sup>13</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001, hlm. 627

<sup>14</sup> Maria Farida Indrati S, *Ilmu Perundang-undangan* Cet.Ke-7, Kanisius, Yogyakarta: 2007, hlm. 202.

kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.<sup>15</sup>

4. Tenaga Kerja setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>16</sup>
5. Tenaga kerja lokal adalah Tenaga Kerja yang berdomisili di Kota Pekanbaru dan Memiliki Kartu Keluarga atau memiliki Kartu Tanda Penduduk kota Pekanbaru.<sup>17</sup>

## 6. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>18</sup> Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari sesuatu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, jenis penelitian hukum yang akan digunakan adalah penelitian hukum sosiologis, dengan maksud hendak melihat korelasi

---

<sup>15</sup> Sjafrli Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2014, hlm.171

<sup>16</sup> Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* vol 17 no 6, 2011. hlm. 708.

<sup>17</sup> Pasal 1 ayat 11 Peraturan Daerah kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

<sup>18</sup> Peter Muhammad Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm. 35.

antara hukum dengan masyarakat. Penelitian ini akan mengkaji permasalahan mengenai Pelaksanaan Peraturan Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru.

### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah lokasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti, yaitu mengenai Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru. Oleh karena itu, lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Kota Pekanbaru, yaitu Kantor Dinas KetenagaKerjaan Kota Pekanbaru

### 3. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek penelitian yang menjadi sasaran pengamatan penelitian.<sup>19</sup> Adapun yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah mereka yang terkait pada permasalahan ini, terkhususnya yang berada di Kantor Dinas KetenagaKerjaan Kota Pekanbaru.

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi.<sup>20</sup> Apapun yang telah dipelajari dari sampel tersebut kesimpulannya akan dapat diberlakukan sebagai populasi

### 4. Sumber Data

---

<sup>19</sup> Nurul Qamar, dkk., *Metode Penelitian Hukum : Legal Research Methods*, SIGN, Makassar, 2017, hlm. 157.

<sup>20</sup> *Ibid.* hlm.119

**a. Data Primer**

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung, data primer secara khusus dikumpulkan peneliti data untuk menjawab pertanyaan penelitian.

**b. Data Sekunder**

Sesuai data pendekatan digunakan dalam penelitian ini maka data yang dipakai data sekunder, data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi dalam bentuk laporan, skripsi, tesis dan peraturan perundang-undangan.<sup>21</sup>

Adapun jenis adaanya (bahan hukum) adalah :

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan ilmu yang berhubungan erat dengan permasalahan yang diteliti
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan atau membahas lebih hal-hal yang diteliti pada bahan hukum primer
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus Bahasa Indonesia, kemudian bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan primer dan sekunder misalnya kamus hukum, Indeks Komulatif, dan Lainnya.

**5. Teknik Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data yang digunakan untuk

memperoleh bahan-bahan yang diperlukan untuk penyusunan skripsi ini menggunakan studi lapangan dan studi kepustakaan yaitu:

**a. Kusioner**

adalah Metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang memiliki perusahaan yang akan diteliti.

**b. Kajian Kepustakaan**

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengkaji, dan menganalisis literatur-literatur kepustakaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan dalam penelitian.

**c. Wawancara**

Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara terstruktur, yang diartikan dengan metode wawancara dimanasi pewawancara telah menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan yang hendak disampaikan kepada responden.

**6. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis kualitatif yaitu dengan menguraikan secara deskriptif dari data yang telah diperoleh oleh peneliti. Selanjutnya kesimpulan dalam penelitian ini ditarik dengan metode deduktif, yaitu dengan menarik suatu kesimpulan dari dalil atau pernyataan yang bersifat umum menjadi suatu dalil atau pernyataan yang bersifat khusus.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**1 Pengertian Umum Tentang Pemerintahan Daerah**

<sup>21</sup> Zainudin Ali, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta: 2010, hlm, 107

## 1 Otonomi

Pengertian otonomi daerah Menurut Fernandez adalah pemberian hak, wewenang, dan kewajiban kepada daerah yang memungkinkan daerah tersebut dapat mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat dan pelaksanaan pembangunan keadilan hubungan antar tingkatan dan susunan pemerintahan.<sup>22</sup>

## 2 Pengertian Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

Pemerintahan daerah merupakan organisasi pemerintah yang menyelenggarakan kegiatan pemerintahan yaitu mengatur, melayani, membangun dan memberdayakan sumber daya didaerah sebagaimana urusan pemerintahan yang telah dilimpahkan oleh pemerintah pusat.<sup>23</sup> Menurut Ibnu Kencana Safei, menyebutkan asas dasar, pedoman atau atau sesuatu yang dianggap kebenaran, yang menjadi tujuan bafikir dan prinsip yang dijadikan pegangan. Dengan demikian yang menjadi asas pemerintahan adalah dasar dari suatu sistem pemerintahan seperti idologi suatu bangsa, filsafah hidup dan konsitusi yang berbentuk pemerintahan.<sup>24</sup> Dalam

Penyelenggaraan pemerintahan didaerah terdapat asas-asas Penyelenggaraan Pemerintahan daerah, yakni sebagai berikut.<sup>25</sup>

- a. Kepastian Hukum
- b. Tertib penyelenggaraan Negara
- c. Kepentingan Umum
- d. Keterbukaan

Arti penting dari badan perwakilan adalah sebagai atribut demokrasipenyelenggaraan pemerintahan daerah. Perwakilan merupakan mekanisme untuk meralisasikan gagasan normatif bahwa pemerintahan harus dijalankan atas kehendak rakyat (*will of the people*) otoritas suatu pemerintahan akan tergantung pada kemampuannya untuk mentransformasikan kehendak rakyat sebagai nilai tertinggi diatas kehendak Negara (*will of states*).<sup>26</sup> Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Fungsi Pembentukan paraturan daerah
2. Fungsi Penganggaran dan
3. Fungsi Pengawasan.<sup>27</sup>

Jadi Pengawasan adalah termasuk pengendalian, suatu kategori tertentu dari hidup kejiwaan kita tdengan mana kita membedakan antara hukum dan tidak hukum (*onrecht*) antara yang dilakukan dan tidak dilakukan

---

<sup>22</sup> Peraturan Pemerintahan Nomor 38 Tahun 2007 tentang *Pembagian Urusan Pemerintahan, Pemerintah Provinsi, Pemerintahan Kabupaten/kota*.

<sup>23</sup> Irfan Setiawan, *Handbook Pemerintahan Daerah*, WR, Yogyakarta, 2018, hlm 79.

<sup>24</sup> M . Rendi Aridhandi, " Peran Pemerintahan Daerah dalam Pelaksanaan Pemerintahan yang baik (Good Governance) Dibidang Pembinaan dan Pengawasan

---

*Indikasi Goeografis" Jurnal Hukum Pembangunan*, fakultas Hukum Universitas Riau Indonesia, Vol. 48, No 4 Oktober-Desember 2018, hlm 1

<sup>25</sup> Pasal 58 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*

<sup>26</sup> Siswanto Sunarno, *Hukum Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm. 65.

<sup>27</sup> Pasal 96 ayat ( 1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*

sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang akan menciptakan kerugian, apabila pengawasan berjalan dengan baik maka akan berdampak pada sistem pemerintahan yang baik pula.

## 2 TINJAUAN UMUM MENGENAI KETENAGAKERJAAN

Pada tahun 1997 undang-undang Ketenagakerjaan ini diganti dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

### A. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Adapun tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan Hukum Ketenagakerjaan bertujuan:<sup>28</sup>

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

### A. Sumber Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber Hukum ketenagakerjaan dalam artian materil (tempat dari mana materi hukum itu diambil). Yang dimaksud dengan sumber

hukum materil atau lazim disebut sumber isi hukum ( karena sumber yang menentukan isi hukum) ialah kesadaran hukum masyarakat yakni kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu yang sudah seharusnya.

### 1 Pengertian Tenaga Kerja

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 memberikan pengertian bahwa "tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat."<sup>29</sup> Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama.<sup>30</sup>

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan

<sup>28</sup> Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, Hlm 7

<sup>29</sup> Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2001, halaman 3.

<sup>30</sup> Dumairy. *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*. Jakarta: Erlangga. 1996, halaman 73

hubungan kerja.<sup>31</sup>

## 2 Angkatan Tenaga 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.

## 3 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 bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain

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.

## 4. Tenaga kerja tidak terdidik dan 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.<sup>32</sup>

## 5. Hak dan kewajiban tenaga kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh

perlindungan. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1 menyebutkan bahwa "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja
- b) Moral dan kesusilaan dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama

Menurut Darwin Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang kedudukan atau statusnya.<sup>33</sup>

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat keselamatan kerja
3. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja

## BAB III

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Latar Belakang Tempat Penelitian

Undang – Undang N0.22 Tahun 1948 Kabupaten Pekanbaru diganti dengan Kabupaten Kampar, dan Kota

<sup>31</sup> Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Halaman 12

<sup>32</sup> Dwiyanto Agus, 2006, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. hal. 45

<sup>33</sup> Darwin Prints. 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT.Citra. Hal. 213



Pekanbaru diberi status Kota Kecil, Kemudian undang-undang No.8 Tahun 1956 menyempurnakan status kota Pekanbaru menjadi kota praja. Kepmendagri No. Desember 52/44-25 tanggal 20 Januari 1959 menetapkan Pekanbaru menjadi ibukota Provinsi Riau. Selanjutnya, undang-undang No 22 tahun 1965 resmi pemakaian kota Madya. Dan pada Undang-undang No 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan daerah merubah sebutan Kota Madya menjadi kota

#### **B. Dinas Tenaga Kerja**

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Tenaga Kerja. Dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Pekanbaru. Beberapa Kepala Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru dari mulai diberlakukan otonomi daerah sampai sekarang yaitu:

#### **C. Visi Misi Dinas Tenaga Kerja**

Untuk dapat mewujudkan visi yang telah disepakati, maka ditetapkan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yaitu sebagai berikut

- a. Meningkatkan sarana dan prasarana untuk menunjang kualitas pelayanan;
- b. Meningkatkan kualitas aparatur dan tertib administrasi sesuai dengan standar pelayanan prima;
- c. Mewujudkan tenaga kerja yang terampil, berkualitas dan produktif sesuai kebutuhan dunia kerja;
- d. Meningkatkan pembinaan kesempatan kerja dan mengembangkan system informasi ketenagakerjaan yang aktual;
- e. Meningkatkan standar pengupahan dan syarat kerja sehingga tercipta hubungan industrial yang selaras, serasi dan seimbang;

- f. Meningkatkan kepatuhan hukum ketenagakerjaan melalui pengawasan

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **A. Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru**

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap, secara sederhana pelaksanaan diartikan penerapan. Majone dan Wildavsky mengemukakan pelaksanaan sebagai evolusi. Brown dan Wildavsky mengemukakan bahwa pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.<sup>34</sup>

Pelaksanaan diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau program dalam kenyataan.

Berdasarkan teori pengawasan, pengawasan diawali dengan adanya rencana yang dilengkapi dengan standar yang dilengkapi, dengan standar yang telah dilengkapi dan dengan standar yang telah ditentukan apakah pelaksanaan tersebut berhasil, gagal atau sekedar adanya penyimpanan pencapaian.<sup>35</sup>

Maka dari itu pengawasan tidak hanya observatif tetapi juga korektif.

<sup>34</sup> Nurdin Usman *konteks Implementasi*, Grasindo, Jakarta, 2012, hlm.70

<sup>35</sup> Inu Kencana Syafie, *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013, hlm. 130

Yang mana tindakan yang korektif tidak saja ditunjukkan untuk mencari kesalahan, tetapi juga dapat meluruskan kegiatan agar tepat sasaran yang dikehendaki. Terutama bagi dinas Tenaga Kerja dapat menjalankan tugas pengawasan guna meningkatkan produk lokal dan mengurangi jumlah pengangguran khususnya tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru karena fakta Lapangannyapelaksanaan pengawasan tidak maksimal dijalankan.

Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan mewajibkan setiap pengusaha atau pengurus untuk melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Menteri atau pejabat yang berwenang.<sup>36</sup>

Menurut pasal 1 huruf (b) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor sebagai berikut Pengusaha;

- 1 Orang, Persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu Perusahaan milik sendiri.
- 2 Orang, Persekutuan atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya
- 3 Orang, persekutuan atau badan hukum yang beradadi Indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dan 2

Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan setiap tahun

secara rutin mengenai ketenagakerjaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk, adapun laporan tersebut sebagai berikut:

1. Identitas Perusahaan
2. Hubungan ketenagakerjaan
3. Perlindungan tenaga kerja
4. Kesempatan kerja

Didalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor juga mewajibkan pengusaha atau pengurus untuk melaporkan secara tertulis, Penghentian, Pembubaraan Perusahaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 hari sebelum dilakukanya pemindahan, penghentian, atau pembubaraan perusahaan.

Pelaporan mengenai Pemindahan, Pengehentian atau Pembubaraan Perusahaan harus memuat keterangan sebagai berikut

1. Nama dan alamat Perusahaan atau bagian Perusahaan
2. Nama dan alamat Pengusaha
3. Nama dan alamat Pengurus Perusahaan
4. Tanggal memindahkan, menghentikan atau membubarkan Perusahaan
5. Kewajiban- kewajiban yang telag dan akan dilaksanakan terhadap buruhnya. Sesuai dengan peraturang perundang-undang yang berlaku, perjanjian kerja, perjanjian perburuhan dan kebiasaan-kebiasaan setempat.
6. Jumlah buruh yang akan diberhentikan.

Pengusaha atau pengurus dapat diancam pidana kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 1.000.000, ( satu juta rupiah)

---

<sup>36</sup> Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang 7 tahun 1981 tentang wajib lapor

apabila tidak memenuhi kewajiban wajib lapor ketenagakerjaan. Namun sudah dibuat aturan yang tegas tentang ketentuan wajib lapor ketenagakerjaan, fakta lapangannya masih banyak perusahaan yang masih tidak mengindahkan aturan tersebut.

Untuk itu Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Pihak-pihak Perusahaan yang berada diruang lingkup untuk meluruskan hal tersebut, dan akan memberikan Sanksi yang tegas bagi Pegawai yang tidak sesuai dengan Prosedur yang ditetapkan

- 1 Laporan Tertulis Setiap Ada atau akan ada Lowongan Perkerjaan
- 2 Mekanisme Antar Kerja Antar Daerah ( AKAD)
- 3 Pendaftaran Pencari Kerja
- 4 Pemberian Informasi
- 5 Pendaftaran
- 6 Penempatan
- 7 Pengawasan

#### **B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.**

- 1 Kurangnya Sosialisasi dan Lemahnya Sanksi
- 2 Keterbatasan Sumber Daya Manusia
- 3 Anggaran
- 4 Faktor Kurangnya Kesadaran dari Perusahaan.<sup>37</sup>

#### **C. Upaya Apa yang Dapat Dilakukan Dinas Tenaga Kerja Ke Depan dalam Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang**

#### **Penempatan Tenaga Kerja Lokal**

Keberhasilan suatu kebijakan tidak lepas dari adanya tindakan instansi terkait. Adapun upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk mengatasi hambatan yang terjadi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Pemahaman dan wawasan sosialisasi mengenai kewajiban perusahaan untuk melaporkan lowongan perkerjaan ke dinas Tenaga Kerja Sehingga pihak perusahaan menaati peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan tenaga kerja lokal serta diharapkan tidak ada lagi pelanggaran yang terjadi.
- b. Melakukan Pembinaan ke Perusahaan untuk lebih Memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal serta memberikan sanksi yang berdampak jera terhadap perusahaan.
- c. Meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai sehingga berjalan sesuai peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 tentang penempatan tenaga kerja Lokal di Kota Pekanbaru.
- d. Menyediakan Lapangan Pengembangan kealihan sebanyak-banyaknya untuk meningkatkan Kemampuan sehingga Tenaga Kerja Lokal mampu bersaing.<sup>38</sup>

### **BAB V PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang penulis lakukan maka disimpulkan sebagai berikut :

<sup>37</sup> Wawancara Bapak Budi Hartono Selaku Kordinator Penempatan Dalam Negeri tenaga kerja asing Di Kantor Dinas Tenaga Kerja.

<sup>38</sup> Wawancara Bapak Budi Hartono Selaku Kordinator Penempatan Dalam Negeri tenaga kerja asing Di Kantor Dinas Tenaga Kerja.

1. Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 13 tahun 2018 tentang Penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru belum terlaksana dengan semestinya, masih banyak perusahaan yang tidak melaporkan adanya lowongan pekerjaan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
2. Kurangnya Sosialisasi dan keterbatasan sumber daya Aparatur merupakan faktor penghambat dalam Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.
3. Upaya-upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi hambatan dan pelaksanaan tugas dan fungsinya yaitu, melakukan Sosialisasi Pembinaan secara rutin kepada Perusahaan-perusahaan serta menjalankan sanksi sesuai BAB V Pasal 10 ayat 1 Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang wajib Lapor "Diancam dengan Pidana Kurungan selamalamanya 3 (tiga) bulan dan denda setinggi-tingginya 1.000.000 (satu juta rupiah)<sup>39</sup> dengan tegas sesuai dengan aturan yang ada tanpa terkecuali serta menjaga hubungan kerja sama baik dengan perusahaan yang Beroperasi di Kota Pekanbaru.

#### B. Saran

Adapun kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran bagi pihak terkait sebagai berikut

- 1 Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Senantiasa melakukan sosialisasi secara rutin kepada Perusahaan yang beroperasi di Kota Pekanbaru, Sesuai dengan Peraturan

ketenagakerjaan yang berlaku, terutama peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang penempatan tenaga Kerja Lokal. Selanjutnya menjalankan sanksi dengan tegas sesuai dengan aturan yang ada sehingga menimbulkan efek jera bagi perusahaan yang melanggar aturan tersebut dan perlu menjaga hubungan kerja sama yang baik dengan perusahaan dikota Pekanbaru dengan cara membuat jadwal kunjungan ke perusahaan, sehingga terciptanya keterbukaan informasi yang tentunya menguntungkan kedua belah pihak.

- 2 Perusahaan sudah seharusnya tertib terhadap peraturan yang berlaku agar tidak mendapatkan sanksi hukum yang dapat Merugikan perusahaan. Perusahaan harus menjalin hubungan baik terhadap Dinas Tenaga Kerja agar terciptanya keterbukaan informasi yang tentunya menguntungkan kedua pihak

### DAFTAR PUSTAKA

#### A. Buku

Andi Pangerang Moenta dan Syafaat Anugrah Pradana, *Pokok-Pokok Hukum Pemerintahan Daerah*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2017, hlm. 17

Darwin Prints. 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT.Citra. Hal. 213

Dumairy. *Perekonomian Indonesia Cetakan ke 5*. Jakarta: Erlangga. 1996, halaman 73

Dwiyanto Agus, 2006, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University

<sup>39</sup> BAB V Pasal 10 ayat ( 1 ) Undang- undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang wajib Lapor



Press. hal. 45

Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Halaman 12

Inu Kencana Syafie, *Sistem Adminstrasi Negara Republik Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013, hlm. 130

Nurdin Usman *konteks Impementai*, Grasindo, Jakarta, 2012, hlm.70

Nurul Qamar, dkk., *Metode Penelitian Hukum : Legal Research Methods*, SIGN, Makassar, 2017, hlm. 157.

Maria Farida Indrati S, *Ilmu Perundang-undangan Cet.Ke-7*, Kanisius, Yogyakarta: 2007, hlm. 202.

Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketengakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta. 2001, halaman 3.

Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor , 2014, hlm.171

Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* vol 17 no 6, 2011. hlm. 708.

Zainudin All, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta: 2010,hlm,107

Victor M Sitomorang, Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Rineka Cipta.Jakarta 1994 Cet-1, hlm.20

## B. Jurnal

Co, Manufactures Finance, "equality", *Jurnal Westlaw* Supreme court of the United States, 193, diakses melalui <http://lib.unri.ac.id/e-jurnal-e-book/>, pada 14 April 2020 dan di terjemahkan oleh google Translate

Cohn, Susan, Protecting Child Rape Victims From The Public And Press After Globe Newspaper And Cox Broadcasting, Januari 1983, Geo. Wash.L.Rev, *Westlaw*, hlm 8-9, diakses pada tanggal 4 Desember 2019 pukul 10.30 Wib.

Ledy Diana, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja DI Riau Dalam Menghadapi Pelaksanaan Asean Economic Community, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Riau*, Volume 6 No.1, Agustus 2015 - 2016 januari 2016 jurnal Ilmu Hukum

## C. Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945.

Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang nomor 23 Tahun 2014

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Pasal 58 Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah



