



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR WILAYAH JAWA TENGAH  
Jalan dr.Cipto No.64 Semarang 50126–Jawa Tengah  
Telepon:(024) 3543063–Faksimile:(024)3546795

Laman: [jateng.kemenkumham.go.id](http://jateng.kemenkumham.go.id), Surel: [kanwil-jateng@kemenkumham.go.id](mailto:kanwil-jateng@kemenkumham.go.id)

Nomor : W.13-HN.01.01- 598 Semarang, 29 Juli 2024  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Hal : Laporan Analisis dan Evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Magelang

Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Magelang  
u.p. Kepala Bagian Hukum  
di tempat

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 180/1224/01.02/2024 tanggal 22 Mei 2024, Perihal Permohonan Narasumber/Tenaga Ahli. Bersama ini dengan hormat kami sampaikan Laporan Analisis dan Evaluasi Hukum Peraturan Daerah Kabupaten Magelang, sebagai berikut (terlampir):

1. Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 6 Tahun 1994 tentang Penanggulangan Bahaya Kebakaran dalam Wilayah Kabupaten Dati II Magelang;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 7 Tahun 2005 tentang IUI, Izin Perluasan dan TDI;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Perizinan Usaha Penggilingan Padi di Kabupaten Magelang;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan; dan
6. Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 12 Tahun 2016 tentang PPNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Magelang.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, diucapkan terima kasih.



Kepala Kantor Wilayah,

Tejo Harwanto  
NIP 196603291990031001

Tembusan Yth:

1. Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia;
2. Inspektur Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia;
3. Kepala Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik



**LAPORAN ANALISIS DAN EVALUASI  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN MAGELANG NOMOR 16 TAHUN 2005  
TENTANG PENGELOLAAN KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN MAGELANG**

**KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM JAWA TENGAH  
TAHUN 2024**



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR WILAYAH JAWA TENGAH  
Jalan dr. Cipto Nomor 64 Semarang 50126–Jawa Tengah  
Telepon: (024) 3543063- Faksimile: (024) 3546795  
Laman: [jateng.kemenkumham.go.id](http://jateng.kemenkumham.go.id), Surel: [kanwil-jateng@kemenkumham.go.id](mailto:kanwil-jateng@kemenkumham.go.id)

## **ANALISIS DAN EVALUASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN MAGELANG NOMOR 16 TAHUN 2005 TENTANG PENGELOLAAN KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN MAGELAN**

### **I. UMUM**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hal ini sejalan dengan Peran Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintahan Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan Ketenagakerjaan, yang dijalankan berdasarkan asas keterpaduan; kemanfaatan; sinergitas; produktifitas; keterbukaan; kemitraan kerja; dan non diskriminasi.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Lampiran huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Atas dasar tersebut Pemerintah Daerah memiliki kewenangan untuk membentuk Peraturan Daerah yang mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerahnya. Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Magelang.

Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dinilai penting kehadirannya karena bukan hanya menjawab tuntutan dan tantangan peningkatan kinerja penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang juga diharapkan dapat mengungkit pencapaian target makro pembangunan Daerah seperti

pengurangan kemiskinan dan Tingkat pengangguran terbuka yang tentu untuk mencapai tujuan/ultimate goal mewujudkan peningkatan kesempatan dan kualitas Tenaga Kerja, hingga kesejahteraan tenaga kerja pada umumnya dan masyarakat Kabupaten Magelang pada khususnya.

Sehubungan dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, telah merubah Undang-Undang sektor ketenagakerjaan, meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Nasional.

Sesuai Teori Stufenbau atau teori mengenai sistem hukum yang dikemukakan oleh Hans Kelsen yang menyatakan bahwa sistem hukum merupakan sistem anak tangga dengan kaidah berjenjang dimana norma hukum yang paling rendah harus berpegangan pada norma hukum yang lebih tinggi, dan kaidah hukum yang tertinggi (seperti konstitusi) harus berpegangan pada norma hukum yang paling mendasar (*grundnorm*). Oleh karena itu perlu dilakukan analisis dan evaluasi terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Magelang.

## **II. ANALISA**

Berikut Analisis dan Evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Magelang.

**MATRIK ANALISIS DAN EVALUASI**  
**PERATURAN DAERAH KABUPATEN MAGELANG NOMOR 16 TAHUN 2005 TENTANG**  
**PENGELOLAAN KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN MAGELANG**

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	PERATURAN DAERAH KABUPATEN MAGELANG NOMOR 16 TAHUN 2005 TENTANG PENGELOLAAN KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN MAGELANG				<p>1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah bahwa ketenagakerjaan merupakan urusan wajib pemerintah daerah yang wajib dilaksanakan. Dalam Lampiran Huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemda bahwa bidang ketenagakerjaan yang diserahkan kepada Pemerintah daerah terdiri atas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;</li> </ul>	<p>Mendasarakan hal tersebut diatas kami rekomendasikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. jika dilakukan perubahan terhadap Peraturan Daerah ini, dapat ditambahkan materi yang belum diatur dalam Perda ini mengingat telah diundangkannya UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaanya.</li> <li>2. Judul Perda dapat diubah menjadi Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tanpa ditambahkan kalimat di Kabupaten Magelang</li> <li>3. dapat ditambahkan ruang lingkup Perda yang meliputi:</li> </ol>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan Tenaga Kerja;</li> <li>• Hubungan industrial.</li> </ul> <p>2. sehubungan dengan adanya:</p> <p>a. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun</p>	<p>a. kesempatan dan perlakuan yang sama;</p> <p>b. perencanaan Tenaga Kerja;</p> <p>c. produktivitas, pelatihan dan pemagangan kerja;</p> <p>d. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;</p> <p>e. penggunaan TKA;</p> <p>f. hubungan kerja;</p> <p>g. perlindungan, pengupahan dan jaminan sosial;</p> <p>h. hubungan industrial;</p> <p>i. Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah;</p> <p>j. peran serta masyarakat;</p> <p>k. kerja sama;</p> <p>l. pembinaan dan pengawasan;</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>2004 tentang Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Nasional;</p> <p>b. Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko;</p> <p>c. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan</p>	<p>m. sanksi;</p> <p>n. penghargaan; dan</p> <p>o. pendanaan.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Perizinan Berusaha Di Daerah;</p> <p>d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;</p> <p>e. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;</p> <p>f. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;</p> <p>g. Peraturan Menteri</p>	



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Ketenagakerjaan            Nomor 6 Tahun 2021            tentang Penetapan            Standar Kegiatan            Usaha dan atau            Produk Pada            Penyelenggaraan            Perizinan Berusaha            Berbasis Risiko            Sektor Perindustrian;            materi muatan yang            mengalami perubahan dalam            UU No 6 Tahun 2023 :</p> <p>1. Perjanjian Kerja Waktu            Tertentu. dimana            pekerja yang habis masa            PKWT mendapatkan            uang kompensasi.</p> <p>2. <i>Outsourcing</i> atau Alih            daya, dimana            Pemerintah menetapkan</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>jenis jabatan yang dapat menggunakan mekanisme <i>outsourcing</i>, yang diatur lebih lanjut dalam PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.</p> <p>3. Pengupahan, antara lain: pembayaran upah berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil. perubahan formula penghitungan upah minimum; kewajiban bagi perusahaan untuk membentuk struktur dan skala upah yang menjadi acuan kenaikan upah</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>bagi pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun.</p> <p>4. penghapusan ketentuan yang melarang pekerja/buruh menikah dengan rekan kerjanya pada satu perusahaan yang sama, atau ada ikatan perkawinan teman sekarya dan ancamannya adalah pemutusan hubungan kerja,</p> <p>5. Pesangon, dimana besar kompensasinya diatur melalui PP No 35 Tahun 2021;</p> <p>6. skema baru jaminan sosial untuk perlindungan bagi</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>pekerja yakni jaminan kehilangan pekerjaan. (JKP).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dalam Perda ini terdapat materi muatan yang sudah tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pelaksananya. diantaranya materi muatan terkait:</li> <li>• Perizinan TKA dimana tidak lagi menggunakan IMTA melainkan RPTKA, dan Pengesahan RPTKA dilakukan oleh Menteri. Disamping itu Pengusaha harus membayar DPKTA yang merupakan retribusi bagi daerah.</li> <li>• Perda ini belum memuat pengaturan tentang:</li> </ul>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• alasan terjadinya PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 PP No 35 Tahun 2021.</li> <li>• Perlindungan untuk penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 angka 22 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023;</li> <li>• Pengupahan, sebagaimana diatur dalam PP No 36 Tahun 2021 dan PP No 53 Tahun 2023;</li> <li>• Jaminan Sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 82 angka 1 UU No 6 Tahun 2023, bahwa Jenis Program Jaminan Sosial meliputi: a. Jaminan Kesehatan; b. Jaminan</li> </ul>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Kecelakaan Kerja; c. Jaminan Hari Tua; d. jaminan pensiun; e. jaminan kematian; dan f. jaminan kehilangan pekerjaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alih Daya sebagaimana diatur dalam BAB III PP No 35 Tahun 2021.</li> <li>• Perda ini telah mengatur perjanjian kerja, namun ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50- Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum diatur dalam Perda ini, misalnya pengaturan tentang berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 angka 16</li> </ul>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>UU No 6 Tahun 2023.</p> <p>Disamping itu pengaturan terkait dengan PKWT dalam Pasal 21 Perda perlu disesuaikan dengan Pasal 81 angka 15 UU No. 6 Tahun 2023;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 PP No 35 Tahun 2021;</li> <li>• Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 angka 36 UU No 6 Tahun 2023.</li> </ul> <p>Perda ini juga mengatur ketentuan Perizinan, dimana sektor ketenagakerjaan termasuk dalam sektor Perizinan Berusaha Berbasis</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Risiko sebagaimana dimaksud dalam PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko. Disamping itu Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang telah menetapkan Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan, yang didalamnya telah mengatur perizinan berusaha pada masing-masing sektor yang merupakan kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten.</p> <p>Secara formil sistematika dan</p>	



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>teknik penyusunan Perda Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Magelang tidak sesuai dengan Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.</p> <p>Ketidak sesuaian tersebut dapat terlihat pada penulisan BAB SANGSI yang seharusnya SANKSI kemudian terkait dengan teknik penyusunan penjelasan pasal demi pasal yang seharusnya disusun sesuai dengan lampiran II UU No 12 Tahun 2011.</p> <p>berdasarkan lampiran II</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>angka 237 UU No 12 Th 2011 bahwa Jika suatu perubahan Peraturan Perundang-undangan mengakibatkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. sistematika Peraturan Perundang-undangan berubah;</li> <li>b. materi Peraturan Perundang-undangan berubah lebih dari 50% (lima puluh persen); atau</li> <li>c. esensinya berubah,</li> </ul> <p>Peraturan Perundang-undangan yang diubah tersebut lebih baik dicabut dan disusun kembali dalam Peraturan Perundang-undangan yang baru mengenai masalah tersebut.</p>	
1.	Menimbang:	kejelasan	kesesuaian	konsideran	Pokok pikiran pada	diubah

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan kewenangan di bidang ketenagakerjaan sebagai upaya pembinaan, pengawasan dan pengendalian guna mendukung pelaksanaan otonomi daerah, maka perlu diatur pengelolaan ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang;</p> <p>b. Bahwa untuk maksud tersebut perlu diatur dalam Peraturan Daerah tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang;</p>	rumusan	dengan sistematika dan teknik penyusunan	menimbang	konsiderans Undang–Undang, Peraturan Daerah Provinsi, atau Peraturan Daerah Kabupaten/Kota memuat unsur filosofis, sosiologis, dan yuridis yang menjadi pertimbangan dan alasan pembentukannya yang penulisannya ditempatkan secara berurutan dari filosofis, sosiologis, dan yuridis.	
2.	<p>Mengingat:</p> <p>1. Undang-Undang Nomor 13</p>	Kejelasan rumusan	Kesesuaian sistematika dan teknik	Dasar hukum mengingat.	Berdasarkan Lampiran II angka 39 Undang-Undang	diubah

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	Tahun 1950 jis Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) dan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1982 tentang Pemindahan Ibu Kota Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang dari Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Magelang ke Kecamatan Mungkid di Wilayah Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang (Lembaran		penyusunan		<p>Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan bahwa dasar hukum pembentukan Peraturan Daerah meliputi Pasal 18 ayat (6) UUD 1945, Undang-Undang tentang Pembentukan Daerah dan Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah.</p> <p>Peraturan perundang-undangan yang terdapat dalam Dasar Hukum Mengingat Peraturan Daerah ini ada yang sudah mengalami perubahan yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan telah dicabut dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun</li> </ol>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Negara Tahun 1982 Nomor. 36);</p> <p>2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1982 Nomor 7 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3124);</p> <p>3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93);</p> <p>4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1);</p>				<p>2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;</p> <p>2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta telah dicabut dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;</p> <p>3. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja;</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>5. Undang – Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39,);</p> <p>6. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3209);</p> <p>7. Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 121, Tambahan Lembaran</p>				<p>4. Undang –Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dicabut dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;</p> <p>5. Undang–Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dicabut dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;</p> <p>6. Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Negara Nomor 3989);</p> <p>8. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);</p> <p>9. Undang-Undang Nomor 10 tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4389);</p> <p>10. Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun</p>				<p>Kerja Indonesia di Luar Negeri dicabut dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia</p> <p>7. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Pemerintah Provinsi Sebagai Daerah Otonom dicabut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>2004 Nomor125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437);</p> <p>11.Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4445);</p> <p>12.Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 92,);</p> <p>13.Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan</p>				Adanya peraturan perundang-undangan yang telah diubah maupun dicabut, maka dasar hukum mengingat Perda ini kami rekomendasikan untuk diubah.	



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Pemerintah dan Kewenangan Pemerintah Provinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54,Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);</p> <p>14.Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang Nomor 5 tahun 1988 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang;</p> <p>15.Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 10 tahun 2004 tentang Mekanisme</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	Konsultasi Publik					
3	<p>Dengan Persetujuan Bersama</p> <p>DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MAGELANG</p> <p>MEMUTUSKAN :</p> <p>Menetapkan :</p> <p>PERATURAN DAERAH KABUPATEN MAGELANG TENTANG PENGELOLAAN KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN MAGELANG</p> <p>BAB I</p>				•	1.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>KETENTUAN UMUM</p> <p>Pasal 1</p> <p>Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :</p> <p>1. Daerah adalah Kabupaten Magelang.</p> <p>2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Magelang</p> <p>3. Bupati adalah Bupati Magelang</p> <p>4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Magelang;</p> <p>5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>kerja;</p> <p>6. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan;</p> <p>7. Informasi dan ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu dibidang ketenagakerjaan;</p> <p>8. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan;</p> <p>9. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat;</p> <p>10. Pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain; Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengelola bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan/atau barang jadi menjadi barang dengan nilai tambah yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk rancang bangun dan perekayasaan industri;</p> <p>11. Pengusaha adalah:</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.</p> <p>b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.</p> <p>c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayahn Indonesia</p> <p>12. Perusahaan adalah:</p> <p>a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;</p> <p>b. Usaha – usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;</p> <p>13. Tenaga kerja asing adalah warganegara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia;</p> <p>14. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerja/buruhan;</p> <p>15. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak;</p> <p>16. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban</p>					



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	kedua pihak;					
	17. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;					
	18. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya					
	19. Kartu AK/I (Kartu					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	Kuning) adalah Kartu Tanda Bukti bahwa pemegang karti tersebut adalah pencari kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai ketentuan yang berlaku Kartu AK/I merupakan salah satu syarat untuk melamar pekerjaan pada instansi Pemerintah/TNI dan Polri serta swasta.					
	20. LPK/LLS (Lembaga Pelatihan Kerja / Lembaga Latihan Swasta) yaitu Lembaga Pelatihan Ketrampilan yang dikelola oleh perseorangan maupun lembaga/perusahaan/swasta yang pesertanya berasal dari masyarakat umum;					
	21. Perjanjian Penempatan TKI yaitu perjanjian tertulis antara PJTKI dengan TKI yang memuat rencana penempatan TKI ke Luar Negeri, guna menjamin kepastian					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	penempatan TKI oleh PJTK;					
	22. Peraturan Perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh Perusahaan secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;					
	23. Kesepakatan Kerja adalah suatu perjanjian yang diselenggarakan oleh Serikat Pekerja atau Serikat Serikat Pekerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi dengan pihak Pengusaha, Perkumpulan Pengusaha yang ber-Badan Hukum;					
	24. Wajib Lapor Ketenagakerjaan yaitu kewajiban pengusaha atau pengurus untuk melaporkan secara tertulis					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali, memindahkan perusahaan, membubarkan perusahaan dan/atau menghentikan perusahaan.					
4.	<p><b>BAB II</b></p> <p><b>PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFROMASI KETENAGAKERJAAN</b></p> <p><b>Pasal 2</b></p> <p>(1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Kabupaten menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja;</p>				masih relevan dengan Pasal 7 dan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	tetap

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>(2) Dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang beerkesinambungan harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).</p> <p>(3) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. penduduk dan tenaga kerja</li> <li>b. kesempatan kerja;</li> <li>c. pelatihan kerja termasuk kompetensi</li> </ul>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	kerja d. produktivitas tenaga kerja e. hubungan industrial f. kondisi lingkungan kerja g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja h. jaminan sosial tenaga kerja					
5.	BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA Pasal 3 (1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;				masih relevan dengan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	tetap

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>(2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;</p> <p>(3) Pemerintah Kabupaten mengawasi penyediaan, penyebaran dan penggunaan tenaga kerja sesuai kebutuhan masyarakat</p>					
6.	<p>BAB IV</p> <p>PELATIHAN KERJA</p> <p>Pasal 4</p> <p>(1) Setiap tenaga kerja dan pekerja / buruh berhak atas pembinaan keahlian dan ketrampilan untuk meningkatkan produktivitas, disiplin,</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>sikap dan etos kerja;</p> <p>(2) Setiap tenaga kerja dan pekerja/buruh berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya;</p> <p>(3) Pembinaan keahlian dan ketrampilan dimaksud ayat (1) dan (2) ditetapkan oleh Bupati.</p>					
7.	<p>Pasal 5</p> <p>(1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja</p>	Kejelasan rumusan	Kesesuaian sistematika dan teknik penyusunan	Penggunaan kata wajib	Sesuai dengan Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, bahwa konsekuensi dari penggunaan kata wajib adalah adanya sanksi apabila tidak	<p>Kami dapat merekomendasikan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kata “wajib” dalam Pasal 5 ayat (4) Perda dihapus.</li> <li>• Pasal 5 ayat (3) dapat diubah menjadi Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib</li> </ul>



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>swasta;</p> <p>(2) Lembaga pelatihan kerja pemerintah dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta;</p> <p>(3) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk lembaga pelatihan kerja mandiri atau lembaga pelatihan kerja di perusahaan;</p> <p>(4) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib memperoleh izin dari Bupati atau instansi</p>				<p>dipenuhinya kewajiban tersebut, namun dalam Perda ini belum memuat pengaturan sanksi atas tidak dipenuhinya kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) Perda ini.</p> <p>Disamping itu berdasarkan Pasal 80 angka 1 Undang-Undang Cipta Kerja disebutkan bahwa Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.</p> <p>Selain itu nomenklatur izin dalam Undang-Undang Cipta Kerja diubah menjadi Perizinan Berusaha.</p>	<p>memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasal 5 ayat (1) Perda dapat diubah menjadi: Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah;</li> <li>b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta; atau</li> <li>c. Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan.</li> </ol> </li> </ul>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>yang ditunjuk;</p> <p>(5) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib mendaftarkan kegiatannya kepada Bupati atau instansi yang ditunjuk.</p>				<p>Dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak menggunakan kata wajib, sehingga kami rekomendasikan untuk dapat dihilangkan saja kata wajibnya.</p>	
8.	<p>Pasal 6</p> <p>(1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah disamping menyelenggarakan pelatihan dengan dana yang berasal dari APBN, APBD Provinsi, APBD Kabupaten, juga melaksanakan pelatihan dengan biaya swadana;</p> <p>(2) Besarnya biaya pelatihan dengan biaya swadana ditetapkan setiap tahun anggaran dengan</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	Keputusan Bupati					
9.	<p>Pasal 7</p> <p>(1) Lembaga Pelatihan Kerja yang melaksanakan kegiatan peningkatan produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja harus mendapatkan Sertifikasi Akreditasi dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk sesuai ketentuan Peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>(2) Peserta pelatihan kerja adalah masyarakat, pencari kerja, calon pekerja/ buruh, pekerja/buruh maupun pekerja/buruh yang lepas dari pekerjaannya;</p> <p>(3) Peserta pelatihan kerja</p>	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda	Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Permenaker No 5 Tahun 2022 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja, disebutkan bahwa: Akreditasi LPK dilaksanakan oleh LALPK. Selanjutnya di ketentuan umum Pasal 1 angka 5, Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LALPK adalah lembaga yang ditetapkan oleh Menteri untuk melaksanakan akreditasi, sehingga Pasal 7 ayat (1) Perda ini perlu diubah karena yang berwenang untuk melaksanakan akreditasi LPK adalah LALPK dimana LALPK ini ditetapkan oleh	Pasal 7 ayat (1) Perda ini perlu diubah karena yang berwenang untuk melaksanakan akreditasi LPK adalah LALPK dimana LALPK ini ditetapkan oleh Menteri.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	wajib memenuhi persyaratan yang ditentukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.				Menteri.	
10	<p>BAB V</p> <p>PENEMPATAN TENAGA KERJA</p> <p>Pasal 8</p> <p>Penempatan tenaga kerja diarahakan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.</p>				masih relevan dengan Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	tetap

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
11.	<p>Pasal 9</p> <p>(1) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program daerah;</p> <p>(2) Pemerintah Kabupaten dapat melakukan kerja sama dengan daerah lain sebagai penerima tenaga kerja dalam rangka mencari lowongan kerja.</p>				<p>Masih relevan dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah</p>	<p>tetap</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
12.	<p><b>BAB VI</b></p> <p><b>PENGUNAAN TENAGA</b></p> <p><b>KERJA ASING</b></p> <p><b>Pasal 10</b></p> <p>(1) Setiap Orang atau Badan Hukum yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing harus mendapatkan izin penggunaan Tenaga Kerja Asing dari Bupati melalui instansi yang menangani;</p> <p>(2) Setiap Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang yang akan bekerja di Daerah harus mendapat rekomendasi Izin Kerja Tenaga Asing</p>	Disharmoni Pengaturan	kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda	<p>Berdasarkan Pasal 6 ayat (1) PP No 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing disebutkan bahwa setiap Pemberi Kerja TKA yang memperkerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, sehingga Pasal 10 ayat (1) Perda ini perlu diubah karena bukan lagi izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing melainkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri.</p> <p>Disamping itu berdasarkan Pasal 81 angka 4 UU 6 Tahun 2023 disebutkan bahwa Pemberi Kerja orang</p>	Pasal 10 ayat (1) Perda ini perlu diubah karena bukan lagi izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing melainkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Perda ini tidak memberikan pengertian atau batasan pengertian ataupun penjelasan yang dimaksud dengan setiap orang.	
13.	<p><b>BAB VII</b></p> <p><b>PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH</b></p> <p>Bagian Kesatu Perlindungan</p> <p>Pasal 11</p> <p>(1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan dan perlakuan sesuai dengan martabat manusia;</p>				masih relevan dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	tetap

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	(2) Bupati melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perlindungan sebagaimana dimaksud ayat (1) berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.					
14.	Bagian Kedua Perempuan dan Anak Pasal 12 Pengusaha dilarang mempekerjakan anak				masih relevan dengan Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	tetap
15.	Pasal 13 (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tigabelas) tahun sampai dengan 15 (limabelas)				masih relevan dengan Pasal 69 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	tetap



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan, pendidikan dan kesehatan fisik, mental dan sosial;</p> <p>(2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan :</p> <p>a. izin tertulis dari orang tua /wali;</p> <p>b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;</p> <p>c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;</p> <p>d. dilakukan pada siang hari dan tidak</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>mengganggu waktu sekolah;</p> <p>e. keselamatan dan kesehatan kerja;</p> <p>f. adanya hubungan kerja yang jelas;</p> <p>g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.</p> <p>(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, b, f dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya</p>					
16.	<p>Pasal 14</p> <p>(1) Pekerja/buruh Wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid</p>	kejelasan rumusan	Penggunaan bahasa, kata, istilah	lugas	<p>Pasal 14 ayat (1) Perda masih relevan hanya saja rumusannya lebih baik diubah menjadi, Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid</p>	<p>rumusan Pasal 14 ayat (1) lebih baik diubah menjadi, Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>tanpa menghilangkan hak-haknya;</p> <p>(2) Pekerja/buruh Wanita harus diberi istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya menurut perhitungan dokter/bidan melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan tanpa menghilangkan hak-haknya;</p> <p>(3) Pekerja/buruh wanita yang masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan bayinya pada jam kerja;</p> <p>(4) Pekerja/buruh Wanita yang</p>				<p>merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. kemudian ditambahkan 1 ayat bahwa, pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kerja bersama.</p> <p>konsisten dalam penggunaan kata, kata wanita diganti dengan perempuan, karena pada pasal selanjutnya penggunaan kata yang digunakan adalah perempuan.</p>	<p>bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. kemudian ditambahkan 1 ayat bahwa, pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kerja bersama.</p> <p>kata wanita diganti dengan perempuan, karena pada pasal selanjutnya penggunaan kata yang digunakan adalah perempuan.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>mengalami gugur kandungan diberi istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan setelah keguguran;</p> <p>(5) Waktu istirahat sebelum saat pekerja / buruh wanita menurut perhitungan dokter/bidan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selama-lamanya 3 (tiga) bulan, jika dalam suatu keterangan dokter dinyatakan bahwa hal itu untuk menjaga kesehatannya.</p>					
17.	<p>Pasal 15</p> <p>(1) Pekerja / buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun</p>				<p>masih relevan dengan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p>	<p>tetap</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00;</p> <p>(2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00;</p> <p>(3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja / buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d 05.00.</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
18.	<p>Bagian Ketiga</p> <p>Waktu kerja</p> <p>Pasal 16</p> <p>(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;</p> <p>(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:</p> <p>a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empatpuluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau</p> <p>b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empatpuluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5</p>	Disharmoni pengaturan	hak	<p>Adanya pengaturan mengenai hak yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan hak yang berbeda;</p>	<p>berdasarkan Pasal 81 angka 24 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, disebutkan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:</p> <p>a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan</p> <p>b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam satu hari dan delapan belas jam dalam satu minggu,</p> <p>terdapat disharmoni</p>	<p>kami rekomendasikan Pasal 16 ayat (3) huruf b Perda diubah menjadi :</p> <p>waktu lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.</p> <p>(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (2) harus memenuhi syarat:</p> <p>a. Adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan ; dan</p> <p>b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalalm 1 (satu) minggu.</p> <p>(4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja /</p>				<p>pengaturan antara Pasal 81 angka 4 UU dengan Pasal 16 ayat (3) huruf b.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur sesuai ketentuan yang berlaku					
19.	<p>Pasal 17</p> <p>(1) Setiap Pekerja/buruh berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti;</p> <p>(2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi;</p> <p>a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut</p>	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau objek yang sama	Berdasarkan Pasal 35 PP Nomor 35 Tahun 2021, bahwa istirahat panjang dapat diberikan oleh Perusahaan Tertentu. Selanjutnya perusahaan tertentu merupakan perusahaan yang dapat memberikan istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.	Pasal 17 ayat (2) huruf d dihapus



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>tidak termasuk jam kerja;</p> <p>b. Istirahat mingguan, sekurang-kurangnya 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;</p> <p>c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (duabelas) hari kerja setelah pekerja / buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus;</p> <p>d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	(dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja / buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	(3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;					
20.	<p>Bagian Keempat Kesejahteraan Pasal 18</p> <p>Setiap pengusaha wajib memperhatikan tingkat kesejahteraan pekerja/buruhnya meliputi:</p> <p>a. Pemberian Gaji/Upah sesuai Upah Minimum Kabupaten yang berlaku;</p> <p>b. Pemberian upah lembur sesuai ketentuan Peraturan</p>	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	<p>Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama</p>	<p>Berdasarkan Pasal 99 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.</p> <p>Selanjutnya dalam Pasal 82 UU No 6 Tahun 2023, disebutkan bahwa Jenis program jaminan sosial meliputi:</p> <p>a. Jaminan kesehatan;</p>	<p>Pasal 18 Perda dapat diubah menjadi:</p> <p>Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Perundang-Undangan yang berlaku;</p> <p>c. Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) minimal satu bulan gaji sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;</p> <p>d. Penyediaan perlengkapan K-3 apabila perusahaan tersebut rentan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Pekerjaan dan atau mempunyai dampak langsung kepada pekerja/buruhnya;</p> <p>e. Melaksanakan program santunan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan</p>				<p>b. Jaminan kecelakaan kerja;</p> <p>c. Jaminan hari tua;</p> <p>d. Jaminan pensiun;</p> <p>e. Jaminan kematian; dan</p> <p>f. Jaminan kehilangan pekerjaan.</p> <p>Disamping itu dalam Penjelasan Pasal 100 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa Yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	kesehatan pekerja/buruh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.				rekreasi.  Sehingga Pasal 18 Perda dapat diubah menjadi:  Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.	
21	<p><b>BAB VIII</b></p> <p><b>KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA</b></p> <p><b>(K - 3)</b></p> <p><b>Pasal 19</b></p> <p>(1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan sesuai ketentuan yang</p>	Disharmoni Pengaturan	kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda	Berdasarkan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, bahwa Izin, pengesahan, sertifikasi Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewenangan Pemerintah Pusat.	Pasal 19 ayat (2) diubah bahwa izin, dan sertifikasi keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	berlaku; (2) Bupati memberikan izin, pengesahan, dan sertifikasi keselamatan dan kesehatan kerja					
22.	<p>BAB IX</p> <p>PELAPORAN</p> <p>KETENAGAKERJAAN</p> <p>Pasal 20</p> <p>(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan pelaporan ketenagakerjaan yang berada dalam tanggung jawabnya kepada Bupati;</p> <p>(2) Pelaporan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan setiap 1 (satu) tahun dan atau sewaktu-waktu bila diperluka</p>				<p>masih relevan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.</p>	<p>tetap</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>BAB X</p> <p>PERJANJIAN KERJA</p> <p>Bagian Kesatu</p> <p>Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu</p> <p>Pasal 21</p> <p>(1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang memuat tentang syarat-syarat hubungan kerja;</p> <p>(2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud ayat (1) didasarkan atas:</p> <p>a. Jangka waktu; atau</p> <p>b. Selesaiannya suatu pekerja / buruhan tertentu</p> <p>(3) Perjanjian Kerja Waktu</p>	Disharmoni pengaturan	Definisi atau konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	<p>Berdasarkan Pasal 8 PP No 35 Tahun 2021, bahwa PKWT dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun. Selanjutnya disebutkan bahwa dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.</p> <p>Berdasarkan ketentuan tersebut bahwa PKWT hanya dapat dipekerjakan maksimal lima tahun, jika sudah lima</p>	Pasal 21 ayat (6) Perda diubah disesuaikan dengan ketentuan Pasal 8 PP No 35 Tahun 2021

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;</p> <p>(4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerja/buruhan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerja/buruhannya akan selesai dalam waktu tertentu sesuai ketentuan yang berlaku;</p> <p>(5) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;</p> <p>(6) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu</p>				<p>tahun dan belum pernah diperpanjang maka tidak dapat diperpanjang.</p>	



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun					
23	<p>Bagian Kedua</p> <p>Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu</p> <p>Pasal 22</p> <p>(1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dibuat secara tertulis serta dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;</p> <p>(2) Dalam masa percobaan kerja pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang</p>				<p>Masih relevan dengan ketentuan Pasal 60 dan Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>tetap</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	berlaku; (3) Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu tidak dibuat secara tertulis, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja / buruh yang bersangkutan					
	<p><b>BAB XI</b></p> <p><b>HUBUNGAN INDUSTRIAL</b></p> <p><b>Bagian Kesatu</b></p> <p><b>Serikat Pekerja dan Organisasi Pengusaha</b></p> <p><b>Pasal 23</b></p> <p>(1) Setiap Pekerja/buruh di daerah berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang</p>				<p>masih relevan dengan Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p> <p>Jika nanti dilakukan perubahan terhadap Perda ini dapat ditambahkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:</p> <p>Hubungan Industrial</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• masih relevan dengan Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</li> <li>• Jika nanti dilakukan perubahan terhadap Perda ini dapat ditambahkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:</li> </ul> <p>Hubungan Industrial</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>berlaku;</p> <p>(2) Serikat pekerja dimaksud ayat (1) tidak boleh mengganggu/merugikan perusahaan;</p> <p>(3) Serikat Pekerja dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh secara demokratis dan merupakan organisasi yang bersifat mandiri;</p> <p>(4) Pekerja/buruh yang akan membentuk Serikat Pekerja terlebih dahulu memberitahukan kepada perusahaan dimana ia bekerja;</p> <p>(5) Serikat pekerja dimaksud ayat (1) yang telah terbentuk dilaporkan</p>				<p>dilaksanakan melalui sarana:</p> <p>a. Serikat pekerja/serikat buruh;</p> <p>b. Organisasi pengusaha;</p> <p>c. Lembaga kerja sama bipartit;</p> <p>d. Lembaga kerja sama tripartit;</p> <p>e. Peraturan perusahaan;</p> <p>f. Perjanjian kerja bersama;</p> <p>g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan</p> <p>h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p>	<p>dilaksanakan melalui sarana:</p> <p>a. Serikat pekerja/serikat buruh;</p> <p>b. Organisasi pengusaha;</p> <p>c. Lembaga kerja sama bipartit;</p> <p>d. Lembaga kerja sama tripartit;</p> <p>e. Peraturan perusahaan;</p> <p>f. Perjanjian kerja bersama;</p> <p>g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan</p> <p>h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	kepada Bupati paling lambat 30 (tigapuluh) hari kerja melalui instansi yang menangani					
	<p>Pasal 24</p> <p>(1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota pengusaha;</p> <p>(2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku</p>				<p>masih relevan dengan Pasal 105 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>tetap</p>
	<p>Bagian Kedua</p> <p>Lembaga Kerjasama Bipartit dan Tripartit</p> <p>Pasal 25</p> <p>(1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/</p>				<p>Masih relevan dengan Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</p>	<p>tetap</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit;</p> <p>(2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan;</p> <p>(3) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Pasal 26</p> <p>(1) Lembaga Kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.</p> <p>(2) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja / buruh.</p>				<p>Masih relevan dengan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p> <p>Hanya saja jika dilakukan perubahan terhadap Perda ini di Pasal 26 Perda ini dapat ditambahkan satu ayat yang menyebut bahwa:</p> <p>Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masih relevan dengan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</li> <li>• jika dilakukan perubahan terhadap Perda ini di Pasal 26 Perda ini dapat ditambahkan satu ayat yang menyebut bahwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</li> </ul> </li> </ul>
	<p>Bagian Ketiga</p> <p>Peraturan Perusahaan</p> <p>Pasal 27</p> <p>(1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/</p>				<p>Berdasarkan Pasal 108 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Pengusaha yang</p>	<p>Pasal 27 ayat (1) Perda diubah.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib memiliki Peraturan Perusahaan yang disahkan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk;</p> <p>(2) Pengesahan Peraturan Perusahaan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada yat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 60 (enam puluh) hari kerja naskah peraturan perusahaan diterima;</p> <p>(3) Apabila lewat 60 (enampuluh) hari kerja Peraturan Perusahaan belum disahkan oleh</p>				<p>mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Sehingga yang berwenang untuk mengesahkan peraturan perusahaan adalah Menteri.</p> <p>Sedangkan dalam Pasal 27 ayat (2) Perda ini mengatur bahwa Peraturan Perusahaan disahkan oleh Bupati.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Bupati sebagaimana dimaksud ayat (3), maka Peraturan Perusahaan dapat diberlakukan;</p> <p>(4) Kewajiban memiliki Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama</p>					
	<p>Pasal 28</p> <p>(1) Peraturan Perusahaan disusun oleh dan untuk menjadi tanggung jawab Pengusaha yang bersangkutan;</p> <p>(2) Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban</p>	Kejelasan rumusan	Kesesuaian sistematika dan teknik penyusunan	tabulasi	<p>Masih relevan dengan Pasal 109 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p> <p>Hanya saja Pasal 28 ayat (2) Perda ini dapat disusun dengan menggunakan tabulasi sebagaimana lampiran II angka 85 UU No 12 Tahun 2011 tentang</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasal 28 ayat (2) Perda dapat diubah: Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Hak dan kewajiban pengusaha;</li> <li>b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;</li> <li>c. Syarat kerja;</li> </ol> </li> </ul>



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>pengusaha, hak dan kewajiban pekerja / buruh , syarat kerja, tata tertib perusahaan dan jangka waktu berlakunya;</p> <p>(3) Peraturan Perusahaan dimaksud ayat (1) tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>				<p>Pembentukan Peraturan Perundang-undangan bahwa Jika satu pasal atau ayat memuat rincian unsur, selain dirumuskan dalam bentuk kalimat dengan rincian, juga dapat dirumuskan dalam bentuk tabulasi, sehingga berbunyi:</p> <p>Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hak dan kewajiban pengusaha;</li> <li>b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;</li> <li>c. Syarat kerja;</li> <li>d. Tata tertib perusahaan; dan</li> <li>e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Tata tertib perusahaan; dan</li> <li>e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.</li> <li>• ditambahkan satu ayat bahwa:</li> </ul> <p>Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Dapat ditambahkan satu ayat bahwa:</p> <p>Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.</p>	
	<p>Bagian Keempat</p> <p>Perjanjian Kerja Bersama</p> <p>Pasal 29</p> <p>(1) Perjanjian kerja bersama disusun oleh Pengusaha dan serikat pekerja secara musyawarah dan mufakat;</p> <p>(2) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh, jangka waktu mulai berlakunya</p>	Kejelasan rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan	tabulasi	<p>Masih relevan dengan Pasal 124 dan Pasal 126 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p> <p>Hanya saja mendasarkan pada lampiran II angka 85 UU No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan bahwa Jika satu pasal atau ayat memuat rincian unsur, selain dirumuskan dalam bentuk</p>	<p>Kami rekomendasikan jika Perda ini dilakukan perubahan maka ketentuan Pasal 29 ayat (2) Perda dapat diubah menjadi:</p> <p>Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. hak dan kewajiban pengusaha;</li> <li>b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;</li> <li>c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;</li> </ul>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>perjanjian, tanda tangan para pihak;</p> <p>(3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah, perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh dengan biaya perusahaan.</p>				<p>kalimat dengan rincian, juga dapat dirumuskan dalam bentuk tabulasi. Sehingga berbunyi:</p> <p>Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. hak dan kewajiban pengusaha;</li> <li>b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;</li> <li>c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan</li> <li>d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.</li> </ul>	<p>dan</p> <p>d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.</p>
	Pasal 30	Kejelasan	Kesesuaian	Penggunaan	Berdasarkan lampiran II	Penggunaan kata wajib pada

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>(1) Perjanjian Kerja Bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atas kesepakatan Pengusaha dan serikat pekerja;</p> <p>(2) Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>(3) Perjanjian kerja bersama harus didaftarkan dan dimintakan pengesahan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk;</p> <p>(4) Setiap Perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama wajib didaftarkan pada Bupati atau pejabat yang</p>	rumusan	sistematika dan teknik penyusunan	kata wajib	<p>angka 268 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, bahwa konsekuensi dari penggunaan kata wajib adalah adanya sanksi apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi, selanjutnya dalam Pasal 132 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.</p>	pasal 30 ayat (2) dapat dihapus,

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	ditunjuk; (5) Tata cara untuk pendaftaran dan pengesahan perjanjian kerja bersama ditetapkan dengan Keputusan Bupati.					
	Pasal 31 (1) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja; (2) Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam				Masih relevan dengan Pasal 126 dan Pasal 129 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	tetap

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	perjanjian kerja bersama.					
	<p><b>BAB XII</b></p> <p><b>PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA</b></p> <p><b>Pasal 32</b></p> <p>(1) Setiap pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruhnya dalam hal:</p> <p>a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (duabelas) bulan secara terus menerus;</p> <p>b. Pekerja/buruh berhalangan</p>	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	<p>Pasal 32 ayat (1) huruf e Perda ini disharmoni dengan Pasal 81 angka 43 UU No 6 Tahun 2023, dimana dalam Perda disebutkan bahwa, Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.</p> <p>Dengan demikian artinya bahwa jika telah diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan maka</p>	Pasal 32 ayat (1) huruf e Perda diubah dengan menghilangkan ketentuan pengecualian.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>menjalankan pekerja/buruhnya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;</p> <p>c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;</p> <p>d. Pekerja/buruh menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;</p> <p>e. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya</p>				<p>PHK karena alasan adanya pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh, diperbolehkan.</p> <p>Ketentuan ini disharmoni dengan ketentuan dalam Pasal 81 angka 43 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dimana dalam UU Cipta Kerja ini terdapat ketentuan pengecualian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) huruf e Perda ini.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>didalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan;</p> <p>f. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota, dan/atau menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja,</p>					



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;</p> <p>g. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan Tindak Pidana kejahatan;</p> <p>h. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;</p> <p>i. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.</p> <p>(2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja / buruh yang bersangkutan</p>					
	<p><b>BAB XIII</b></p> <p><b>PELAYANAN DAN PERIZINAN KETENAGAKERJAAN</b></p> <p><b>Bagian Kesatu</b></p>	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua	berdasarkan Pasal 28 Permenaker No 12 Tahun 2021 tentang, disebutkan bahwa Layanan PTSA meliputi bidang:	Pasal 33 diubah disesuaikan dengan BAB III Permenaker No 12 Tahun 2021

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Jenis Pelayanan dan Perizinan</p> <p>Pasal 33</p> <p>Jenis-jenis pelayanan ketenagakerjaan meliputi</p> <p>a. Pendaftaran Pencari Kerja dan Penyediaan Kartu Kuning (Kartu AK/I) bagi pencari kerja;</p> <p>b. Pengesahan Perizinan Kerja antara Pekerja dan Pengusaha (AKAD);</p> <p>c. Pengesahan Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KITKI);</p> <p>d. Penerbitan dan pengawasan sertifikat ujian peserta pelatihan pada Lembaga Pelatihan Kerja/ Lembaga Latihan Swasta (LPK/LLS);</p>			<p>peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama</p>	<p>a. pelatihan vokasi dan produktivitas;</p> <p>b. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;</p> <p>c. hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;</p> <p>d. pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja;</p> <p>e. perencanaan dan pengembangan ketenagakerjaan;</p> <p>f. pengawasan internal; dan</p> <p>g. kesekretariatan.</p> <p>Selanjutnya layanan pada setiap bidang telah diatur</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	e. Pendaftaran wajib lapor ketenagakerjaan; f. Pelatihan kerja swadana; g. Bimbingan penyusunan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP); h. Bimbingan penyusunan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB); i. Penyelesaian Perselisihan Industrial (PHI) dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja (PHK).				dalam BAB III Permenaker No 12 Tahun 2021.	
	Pasal 34 (1) Jenis-jenis perizinan ketenagakerjaan meliputi: a. Izin pemasangan pengumuman lowongan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-	Sehubungan dengan diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang	Pasal 34 dapat diubah menjadi Perizinan Berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Transmigrasi atau di tempat umum oleh Perusahaan;</p> <p>b. Rekomendasi Izin Kerja Tenaga Asing (IKTA);</p> <p>c. Perpanjangan Izin Kerja Tenaga Asing (IKTA);</p> <p>d. Izin Operasional dan Perpanjangan Izin Bursa Kerja Khusus (BKK);</p> <p>e. Rekomendasi izin pendirian Kantor Cabang Lembaga Pelaksana Penempatan Swasta (LPPS);</p> <p>f. Rekomendasi Izin Praktek Sarjana</p>			undangan atau lebih terhadap objek yang sama	<p>merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	Psikologi; g. Izin Sementara Pendirian Lembaga Pelatihan Kerja/ Lembaga Latihan Swasta (LPK/LLS); h. Izin Tetap Pendirian Lembaga Pelatihan Kerja / Lemaga Latihan Swasta (LPK / LLS); i. Izin Penambahan program pelatihan pada LPK/LLS; j. Izin pelayanan kesehatan perusahaan; k. Izin kerja malam wanita; l. Izin penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat;				Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.  Disamping itu Pemerintah Daerah Kaabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>m. Izin Penggunaan Ketel Uap/Pesawat Uap;</p> <p>n. Izin Penggunaan Pesawat Angkat dan Angkut;</p> <p>o. Izin Penggunaan Bejana Tekan/Botol Baja.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut tentang Perizinan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) beserta retribusinya diatur tersendiri dalam Peraturan Daerah tentang Retribusi Perizinan Ketenagakerjaan</p>					
	<p>Bagian Kedua</p> <p>Persyaratan Permohonan Perizinan Ketenagakerjaan</p>	<p>Disharmoni</p> <p>Pengaturan</p>	<p>Definisi atau</p> <p>Konsep</p>	<p>Adanya</p> <p>perbedaan</p> <p>defenisi</p>	<p>Sehubungan dengan</p> <p>diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun</p>	<p>Pasal 35 dihapus</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Pasal 35</p> <p>Persyaratan Permohonan Izin Pemasangan Pengumuman Lowongan Tenaga Kerja yang diperlukan meliputi:</p> <p>a. Surat permohonan pemasangan lowongan pekerjaan;</p> <p>b. Pengumuman lowongan kerja yang telah ditandatangani oleh Pengurus Perusahaan yang berisikan tempat dan waktu pendaftaran, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, syarat-syarat yang ditentukan.</p>			<p>ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama</p>	<p>2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan</p>	



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p> <p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan, yang telah memuat persyaratan perizinan berusaha berbasis risiko pada masing-masing sektor yang menjadi kewenangan</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Pemerintah Daerah Kabupaten.</p> <p>Disamping itu pengaturan yang bersifat teknis lebih baik jika diatur dalam peraturan Bupati.</p>	
	<p>Pasal 36</p> <p>(1) Persyaratan Permohonan Rekomendasi Izin Kerja Tenaga Kerja Asing (IKTA):</p> <p>a. Surat permohonan dari pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP) kepada Penerbit Izin Kerja Tenaga Kerja Asing (IKTA) dengan materai secukupnya;</p>	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	<p>Sehubungan dengan diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh</p>	Pasal 36 dihapus

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	b. Mengisi Formulir TA2; c. Bukti setor pelunasan DPKK dari Bank Pemerintah setempat; d. Daftar riwayat hidup/ curriculum vitae Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP); e. Pas foto berwarna dengan latar belakang merah ukuran 4 x 6 cm sebanyak 5 lembar; f. Foto copy Surat Keputusan Pengesahan Rencana Penetapan Tenaga Kerja Asing (RPTKA); g. Foto copy Bukti Wajib Lapor Ketenagakerjaan				<p>perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p> <p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang telah memiliki</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>yang masih berlaku sesuai dengan UU No. 7 tahun 1981;</p> <p>h. Foto copy Surat Izin Usaha (SIUP) dilegalisir;</p> <p>i. Foto copy Akta Pendirian Perusahaan dilegalisir;</p> <p>j. Foto copy NPWP Perusahan;</p> <p>k. Foto copy Bagan Struktur Organisasi Perusahaan;</p> <p>l. Foto copy Surat Keterangan Domisili Perusahaan dari Kelurahan setempat;</p> <p>m. Foto copy Pasport;</p> <p>n. Foto copy Kartu</p>				<p>Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Identitas Tenaga Kerja Asing (KITAS);</p> <p>o. Foto copy Surat Keputusan Pengangkatan Nama TKA Pendamping;</p> <p>p. Foto copy Kartu Tanda Penduduk (KTP) Tenaga Kerja Asing (TKA) Pendamping;</p> <p>q. Foto copy Surat Perjanjian Kerja (Kontrak Kerja) antara Pengusaha dengan TKWNAP;</p> <p>r. Foto copy KTP Penanggungjawab/ Pimpinan Perusahaan</p> <p>s. Foto copy ijasah/ sertifikat/Bukti</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Pengalaman Kerja dari Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP);</p> <p>t. Foto copy Persetujuan dari Instansi Teknis Terkait atau Surat Persetujuan Tetap (SPT) Penanaman Modal dari BPKM atau BKPMMD bagi Perusahaan dalam rangka Penanaman Modal Asing atau Penanaman Modal Dalam Negeri;</p> <p>u. Surat Tugas untuk mengurus permohonan Izin Kerja Tenaga Kerja Asing (IKTA) baru.</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>(2) Persyaratan permohonan perpanjangan Izin Kerja Tenaga Kerja Asing (IKTA):</p> <p>a. Surat permohonan dari pengguna TKWNAP kepada Penerbit Izin Kerja Tenaga Kerja Asing (IKTA) dengan materai secukupnya;</p> <p>b. Mengisi formulir TA2;</p> <p>c. Bukti setor pelunasan DPKK dari Bank Pemerintah setempat;</p> <p>d. Daftar Riwayat Hidup / Curriculum Vitae TKWNAP;</p> <p>e. Pas foto berwarna dengan latar belakang merah ukuran 3 x 4 cm</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>sebanyak 5 lembar;</p> <p>f. Laporan Pelaksanaan Realisasi Diklat bagi TKA pendamping;</p> <p>g. Foto copy Surat Keputusan Pengesahan Rencana Penetapan Tenaga Kerja Asing (RPTKA);</p> <p>h. Foto copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku sesuai dengan UU No. 7 tahun 1981;</p> <p>i. Foto copy Surat Izin Usaha (SIUP);</p> <p>j. Foto copy Akta Pendirian Perusahaan;</p> <p>k. Foto copy NPWP Perusahaan;</p>					



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	l. Foto copy Bagan Struktur Organisasi Perusahaan; m. Foto copy Surat Keterangan Domisili Perusahaan dari Kelurahan setempat; n. Foto copy Pasport; o. Foto copy Kartu Identitas Tenaga Kerja Asing (KITAS); p. Foto copy Izin Kerja Tenaga Kerja Asing (IKTA); q. Foto copy Surat Keputusan Pengangkatan Nama TKA Pendamping; r. Foto copy Kartu Tanda Penduduk (KTP)					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	Tenaga Kerja Asing (TKA) Pendamping;					
	<p>Pasal 37</p> <p>Perpanjangan permohonan Izin Operasional Bursa Kerja Khusus (BKK) yang diperlukan meliputi:</p> <p>a. Surat permohonan pendirian Bursa Kerja Khusus;</p> <p>b. Bagan struktur organisasi lengkap dan nama-nama pengelola Bursa Kerja Khusus (BKK);</p> <p>c. Kegiatan atau sarana kantor untuk melakukan kegiatan Bursa Kerja Khusus (BKK);</p> <p>d. Rencana Penyaluran Tenaga Kerja selama 1 tahun</p> <p>e. Surat Izin Pendirian Sekolah Menengah Kejuruan dan</p>	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Sehubungan dengan diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis	Pasal 37 dihapus

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;</p> <p>f. Pas foto Ketua Bursa Kerja Khusus (BKK) ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 lembar</p>				<p>Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p> <p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					Selanjutnya pengaturan yang mengatur mengenai persyaratan lebih baik jika diatur dalam Peraturan Bupati.	
	<p>Pasal 38</p> <p>Persyaratan Permohonan Perpanjangan Izin Bursa Kerja Khusus (BKK) yang diperlukan meliputi:</p> <p>a. Surat Permohonan Perpanjangan BKK;</p> <p>b. Struktur Organisasi dan nama-nama Pengelola BKK;</p> <p>c. Kegiatan atau Sarana Kantor untuk melakukan kegiatan BKK;</p> <p>d. Rencana Penyaluran Tenaga Kerja selama 1</p>	<p>Disharmoni</p> <p>Pengaturan</p>	<p>Definisi atau</p> <p>Konsep</p>	<p>Adanya</p> <p>perbedaan</p> <p>definisi</p> <p>ataupun</p> <p>konsep di</p> <p>antara dua</p> <p>peraturan</p> <p>perundang-</p> <p>undangan atau</p> <p>lebih terhadap</p> <p>objek yang</p> <p>sama</p>	<p>Sehubungan dengan</p> <p>diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana</p>	<p>Pasal 38 dihapus</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>tahun;</p> <p>e. Foto copy izin Pendirian Sekolah Menengah dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta f. Pas foto Ketua BKK ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 lembar.</p>				<p>Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penempatan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p> <p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p> <p>Selanjutnya pengaturan yang mengatur mengenai persyaratan lebih baik jika diatur dalam Peraturan Bupati.</p>	
	<p>Pasal 39</p> <p>Persyaratan Permohonan Rekomendasi Izin Pendirian Kantor Cabang Lembaga Pelaksana Penempatan Swasta (LPPS) yang diperlukan meliputi:</p> <p>a. Rencana Kegiatan Perusahaan;</p> <p>b. Foto copy Akta Pendirian Perusahaan;</p> <p>c. Foto copy Surat Keterangan Domisili dari</p>	<p>Disharmoni Pengaturan</p>	<p>Definisi atau Konsep</p>	<p>Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama</p>	<p>Sehubungan dengan diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh</p>	<p>Pasal 39 dihapus</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Instansi yang berwenang;</p> <p>d. Foto copy NPWP;</p> <p>e. Struktur organisasi, tugas dan fungsi Kantor Cabang LPPS;</p> <p>f. Rencana Kegiatan Penempatan Tenaga Kerja</p> <p>g. Wajib lapor Ketenagakerjaan</p>				<p>perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p> <p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang telah memiliki</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p> <p>Selanjutnya pengaturan yang mengatur mengenai persyaratan lebih baik jika diatur dalam Peraturan Bupati.</p>	
	<p>Pasal 40</p> <p>Persyaratan Permohonan Rekomendasi Izin Praktek Sarjana Psikologi yang diperlukan meliputi:</p> <p>a. Surat keterangan bekerja dari instansi yang mempekerjakan atau Surat Izin Usaha (SIUP) bagi yang berpraktek</p>	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang	<p>Sehubungan dengan diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan</p>	Pasal 40 dihapus



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>perorangan;</p> <p>b. Foto copy Kartu Tanda Penduduk (KTP);</p> <p>c. Pas foto hitam putih ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 lembar;</p> <p>d. Foto copy NPWP;</p> <p>e. Surat Rekomendasi dari HIMPSI (ISPSI) Cabang;</p> <p>f. Surat keterangan domisili dari instansi yang berwenang;</p> <p>g. Foto copy akta notaris pendirian;</p> <p>h. Pas foto penanggung jawab ukuran 4 x 6 cm sebanyak 4 lembar;</p>			sama	<p>sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kaabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p> <p>Selanjutnya pengaturan yang mengatur mengenai persyaratan lebih baik jika diatur dalam Peraturan Bupati.</p>	
	<p>Pasal 41</p> <p>Persyaratan Permohonan Izin Pendirian Lembaga Pelatihan Kerja/ Lembaga Latihan Swasta (LPK/LLS) yang diperlukan meliputi:</p> <p>a. Surat permohonan untuk</p>	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan	<p>Sehubungan dengan diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor</p>	Pasal 41 dihapus

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>mendirikan Lembaga Pelatihan Kerja / Lembaga Latihan Swasta (LPK/LLS) dan ditujukan kepada Kepala Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Magelang;</p> <p>b. Foto copy akta pendirian lembaga yang disahkan dan didaftarkan di Pengadilan Negeri setempat;</p> <p>c. Nama dan riwayat hidup penanggung jawab pelatihan kerja;</p> <p>d. Keterangan domisili dari Kelurahan atau Desa setempat;</p> <p>e. Tanda bukti kepemilikan atau penguasaan Prasarana</p>			<p>perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama</p>	<p>ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Pelatihan Kerja untuk sekurang-kurangnya 1 tahun;</p> <p>f. Program pelatihan yang mengacu pada kompetensi kerja;</p> <p>g. Tanda bukti memiliki sarana pelatihan yang akan diselenggarakan;</p> <p>h. Struktur organisasi dan tata kerja yang jelas;</p> <p>i. Daftar nama dan riwayat hidup Instruktur pelatihan kerja dan tenaga sesuai dengan kebutuhan Lembaga Pelatihan Kerja;</p> <p>j. Surat pernyataan tersedianya dana bagi penyelenggaraan pelatihan.</p>				<p>dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p> <p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kaabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p> <p>Selanjutnya pengaturan yang mengatur mengenai persyaratan lebih baik jika diatur dalam Peraturan Bupati.</p>	
	Pasal 42	Disharmoni	Definisi atau	Adanya	Sehubungan dengan	Pasal 42 dihapus

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>Persyaratan permohonan Izin Penambahan Program Pelatihan Pada Lembaga Pelatihan Kerja/Lembaga Latihan Swasta (LPK / LLS) yang diperlukan meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Foto copy izin sementara/ tetap Lembaga Pelatihan Kerja/Lembaga Latihan Swasta (LPK / LLS);</li> <li>Kurikulum dan silabus program latihan yang diajukan;</li> <li>Daftar nama dan riwayat hidup instruktur pelatihan kerja untuk program baru;</li> <li>Tanda bukti pemilikan prasarana dan sarana untuk program pelatihan yang baru.</li> </ol>	Pengaturan	Konsep	<p>perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama</p>	<p>diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p> <p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kaabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p> <p>Selanjutnya pengaturan yang mengatur mengenai persyaratan lebih baik jika</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					diatur dalam Peraturan Bupati.	
	<p>Pasal 43</p> <p>Persyaratan permohonan Izin Pelayanan Kesehatan Perusahaan yang diperlukan meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Data Perusahaan;</li> <li>Pernyataan Dokter Penanggung Jawab;</li> <li>Foto copy Ijazah Dokter Penanggung Jawab;</li> <li>Foto copy surat izin dokter penanggung jawab;</li> <li>Foto copy surat izin praktek Dokter penanggung jawab;</li> <li>Pas foto Dokter penanggung jawab ukuran 3 x 4 cm sebanyak 3</li> </ol>	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan-perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Sehubungan dengan diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis	Pasal 43 dihapus

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	lembar; g. Sertifikat kursus Higiene Perusahaan Kesehatan (Hiperkes) dokter penanggung jawab.				<p>Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p> <p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p>	



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					Selanjutnya pengaturan yang mengatur mengenai persyaratan lebih baik jika diatur dalam Peraturan Bupati.	
	<p>Pasal 44</p> <p>Persyaratan permohonan Rekomendasi Izin Kerja Malam Wanita yang diperlukan meliputi:</p> <p>a. Surat permohonan dari perusahaan yang dilengkapi dengan materai secukupnya;</p> <p>b. Suatu kesanggupan pengusaha;</p> <p>c. Surat pernyataan pengusaha</p>	<p>Disharmoni</p> <p>Pengaturan</p>	<p>Definisi atau</p> <p>Konsep</p>	<p>Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama</p>	<p>Sehubungan dengan diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana</p>	<p>Pasal 44 dihapus</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p> <p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kaabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p> <p>Selanjutnya pengaturan yang mengatur mengenai persyaratan lebih baik jika diatur dalam Peraturan Bupati.</p>	
	<p>Pasal 45</p> <p>Persyaratan permohonan Rekomendasi Izin Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat yang diperlukan: Mengisi permohonan izin penyimpangan waktu kerja dan istirahat sebanyak 2 (dua) lembar asli dibubuhi materai rp.6.000,-</p>	<p>Disharmoni Pengaturan</p>	<p>Definisi atau Konsep</p>	<p>Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama</p>	<p>Sehubungan dengan diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh</p>	<p>Pasal 45 dihapus</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p> <p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang telah memiliki</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p> <p>Selanjutnya pengaturan yang mengatur mengenai persyaratan lebih baik jika diatur dalam Peraturan Bupati.</p>	
	<p>Pasal 46</p> <p>Persyaratan permohonan Izin Penggunaan Ketel Uap/ Pesawat Uap yang diperlukan meliputi:</p> <p>a. Surat permohonan dari pemilik pesawat uap;</p> <p>b. Gambar Konstruksi lengkap dengan detailnya ;</p>	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang	<p>Sehubungan dengan diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan</p>	Pasal 46 dihapus

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
				sama	<p>sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p> <p>Selanjutnya pengaturan yang mengatur mengenai persyaratan lebih baik jika diatur dalam Peraturan Bupati.</p>	
	<p>Pasal 47</p> <p>Persyaratan permohonan Izin Penggunaan Pesawat Angkat dan Angkut yang diperlukan meliputi:</p> <p>a. Surat permohonan dari pemilik pesawat angkat</p>	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan	<p>Sehubungan dengan diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor</p>	Pasal 47 dihapus

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>dan angkut;</p> <p>b. Gambar konstruksi lengkap dengan detailnya;</p> <p>c. Perhitungan kekuatan konstruksi;</p> <p>d. Sertifikat bahan yang digunakan;</p> <p>e. Laporan NDT bagian-bagian yang dilas;</p> <p>f. Wiring diagram;</p> <p>g. Laporan hasil pemeriksaan pengujian pegawai pengawas keselamatan kerja spesialis k3.</p>			<p>perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama</p>	<p>ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha</p>	



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p> <p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kaabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p> <p>Selanjutnya pengaturan yang mengatur mengenai persyaratan lebih baik jika diatur dalam Peraturan Bupati.</p>	
	Pasal 48 Persyaratan permohonan izin penggunaan bejana tekan/ botol	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi	Sehubungan dengan diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP No 5 Tahun	Pasal 48 dihapus

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>baja yang diperlukan meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Surat permohonan dari pemilik bejana tekan dan botol baja;</li> <li>Gambar konstruksi lengkap dengan detailnya;</li> <li>Perhitungan kekuatan konstruksi;</li> <li>Sertifikat bahan yang digunakan;</li> <li>Laporan NDT bagian-bagian yang dilas;</li> <li>Wiring diagram;</li> <li>Laporan hasil pemeriksaan pegawai keselamatan kerja.</li> </ol>			<p>ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama</p>	<p>2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko, dan PP sektor ketenagakerjaan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Cipta Kerja, ketentuan Perizinan sebagaimana dimaksud Pasal 34 Perda ini perlu untuk diubah. sebagai contoh perizinan berusaha untuk penggunaan TKA adalah Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Pengaturan Perizinan Berusaha berbasis Risiko sektor ketenagakerjaan telah diatur dalam Lampiran I PP No 5 Tahun 2021 sektor ketenagakerjaan dan</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					<p>NSPKnya telah diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.</p> <p>Disamping itu Pemerintah Daerah Kaabupaten Magelang telah memiliki Peraturan Bupati Magelang Nomor 19 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha, Perizinan Non Berusaha dan Nonperizinan.</p> <p>Selanjutnya pengaturan yang mengatur mengenai persyaratan lebih baik jika diatur dalam Peraturan Bupati.</p>	

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>BAB XIV</p> <p>PENGAWASAN</p> <p>Pasal 49</p> <p>Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan Peraturan Daerah Ini dilaksanakan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.</p>	<p>Definisi atau Konsep</p>	<p>Perbedaan Definisi atau Konsep</p>	<p>Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama</p>	<p>berdasarkan Pasal 176 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.</p> <p>Selanjutnya dalam Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 disebutkan bahwa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi dan</p>	<p>Pasal 49 Perda dapat diubah menjadi:</p> <p>(1) Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.</p> <p>(2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.</p> <p>(3) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.	undangan.
	<p><b>BAB XV</b> <b>S A N G S I</b> <b>Pasal 50</b></p> <p>(1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah inni dikenakan sanksi administrasi berupa peringatan tertulis;</p> <p>(2) Apabila setelah diberikan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebanyak 3 (tiga) kali tetapi tidak dindahkan, maka kepada pelanggar dapat dikenakan</p>	kejelasan rumusan	kesesuaian sistematika dan teknik penyusunan	sanksi	<p>berdasarkan Lampiran II UU No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan perumusan sanksi menyebutkan norma yang dikenakan sanksi.</p> <p>ketentuan Pasal 50 Perda ini tidak memberikan kepastian hukum terhadap perbuatan yang dikenakan sanksi.</p>	<p>BAB XV kami rekomendasikan dapat diubah menjadi:</p> <p><b>BAB XV</b> <b>SANKSI ADMINISTRATIF</b> <b>Pasal 50</b></p> <p>(1) setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal ... dikenai sanksi administratif berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>teguran tertulis;</li> <li>pembatasan kegiatan usaha;</li> <li>penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;</li> <li>pembekuan kegiatan usaha; dan/atau</li> <li>pencabutan izin.</li> </ol>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	sanksi berupa pencabutan izin dan atau dituntut sesuai peraturan perundangan yang berlaku.					
	<p><b>BAB XVI</b></p> <p><b>KETENTUAN PIDANA</b></p> <p><b>Pasal 51</b></p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan Pasal 5 ayat (4) Peraturan Daerah ini, diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah);</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud ayat (1) Peraturan Daerah ini adalah pelanggaran.</p>	kejelasan rumusan	kesesuaian sistematika dan teknik penyusunan	ketentuan pidana	berdasarkan angka 258 UU No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Gunakan kata paling, untuk menyatakan pengertian maksimum dan minimum dalam menentukan ancaman pidana atau batasan waktu.	<p>Pasal 51 ayat (1) dapat diubah menjadi:</p> <p>setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4), dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidan denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>BAB XVII</p> <p>PENYIDIKAN</p> <p>Pasal 52</p> <p>(1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang Retribusi sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana;</p> <p>(2) Wewenang Penyidik seagaimana dimaksud ayat (1) adalah:</p> <p>a. Menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti laporan</p>	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan definisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	<p>berdasarkan Pasal 182 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:</p> <p>(1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku</p> <p>Sedangkan Pasal 52 ayat (1) Perda ini hanya menyebutkan penyidikan di bidang retribusi, sedangkan penyidikan dibidang retribusi telah diatur tersendiri dalam Perda tentang Pajak Daerah</p>	Pasal 52 diubah

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	berkenaan dengan Tindak Pidana di bidang Retribusi agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lengkap dan jelas; b. Meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan Tindak Pidana Retribusi; c. Menerima keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau badan hukum				dan retribusi Daerah.	



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>sehubungan dengan Tindak Pidana di bidang retribusi;</p> <p>d. Memeriksa buku-buku, catatan-catatan dan dokumen lain berkenaan dengan Tindak Pidana di bidang retribusi;</p> <p>e. Melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;</p> <p>f. Meminta bantuan tenaga ahli dalam</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>rangka pelaksanaan tugas penyidikan Tindak Pidana di bidang retribusi;</p> <p>g. menyuruh berhenti, melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan atau badan hukum yang dibawa sebagaimana dimaksud huruf e;</p> <p>h. Memotret seseorang yang berkaitan dengan Tindak Pidana Retribusi;</p> <p>i. Memanggil orang untuk</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;</p> <p>j. Menghentikan penyidikan;</p> <p>k. Melakukan tindakan yang perlu untuk kelancaran penyidikan Tindak Pidana di bidang Retribusi menurut Hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.</p> <p>(3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum sesuai</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.					
	<p><b>BAB XVIII</b></p> <p><b>KETENTUAN PENUTUP</b></p> <p><b>Pasal 53</b></p> <p>Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai pelaksanaannya diatur lebih lanjut oleh Bupati</p>				<p>Pasal 53 ini merupakan delegasi blanko. berdasarkan Lampiran II angka 210 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, bahwa, Dalam pendelegasian kewenangan mengatur tidak boleh adanya delegasi blanko. selanjutnya dalam lampiran II angka 200 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, bahwa</p>	<p>Pasal 53 dihapus</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
					Pendelegasian kewenangan mengatur harus menyebut dengan tegas: a. ruang lingkup materi muatan yang diatur; dan b. jenis Peraturan Perundang-undangan.	
	Pasal 54 Peraturan Daerah ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan. Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Magelang.				masih relevan	disesuaikan dengan apakah Perda diubah atau dicabut
	PENJELASAN ATAS PERATURAN DAERAH KEBUPATEN MAGELANG NOMOR : 16 TAHUN 2005 TENTANG PENGELOLAAN	kejelasan rumusan	kesesuaian sistematika dan teknik penyusunan	penjelasan	berdasarkan lampiran II angka 188 UU No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, disebutkan bahwa:	Penjelasan Pasal demi Pasal diubah menjadi: sebagai contoh: Pasal 7 Cukup jelas.

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN MAGELANG</p> <p>I. UMUM</p> <p>Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah Daerah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom, bidang ketenagakerjaan menjadi kewenangan Daerah Kabupaten.</p> <p>Sehubungan dengan hal tersebut, maka perlu mengatur tentang Pungutan Retribusi Perizinan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.</p>				<p>Pada pasal atau ayat yang tidak memerlukan penjelasan ditulis frasa cukup jelas yang diakhiri dengan tanda baca titik (.) dan huruf c ditulis dengan huruf kapital.</p> <p><b>Penjelasan pasal demi pasal tidak digabungkan walaupun terdapat beberapa pasal berurutan yang tidak memerlukan penjelasan.</b></p>	<p>Pasal 8 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 9 Cukup jelas.</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL</p> <p>Pasal 1 s/d pasal 33 : Cukup jelas</p> <p>Pasal 34 ayat (1) :</p> <p>Huruf c - Perpanjangan Izin Kerja Tenaga Asing (IKTA) berlaku selama 1 (satu) tahun;</p> <p>Huruf d - Izin Operasional Bursa Kerja Khusus (BKK) berlaku selama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang selama 3 (tiga) tahun ;</p> <p>Huruf g - Izin Sementara Pendirian Lembaga Pelatihan Kerja / Lembaga Latihan Swasta (LPK /LLS) BERLAKU SELAMA 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang setiap tahun paling banyak 2</p>					

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>(dua) kali ;</p> <p>Huruf h - Izin Tetap Pendirian Lembaga Pelatihan Kerja / Lembaga Latihan Swasta (LPK / LLS) berlaku selama masih beroperasi ;</p> <p>Huruf j - Izin pelayanan kesehatan perusahaan berlaku selama 2 (dua) tahun;</p> <p>Huruf k - Izin kerja malam wanita berlaku selama 1 (satu) tahun;</p> <p>Huruf m - Izin penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat berlaku selama 1 (satu) tahun ;</p> <p>Huruf n - Izin Penggunaan Ketel Uap/ Pesawat Uap berlaku selama masih beroperasi dan wajib diuji</p>					



NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	<p>secara berkala setiap 2 (dua) tahun dan setiap waktu bila diperlukan ;</p> <p>Huruf o - Izin Penggunaan Pesawat Angkat dan Angkut berlaku selama masih beroperasi dan wajib diuji secara berkala setiap 2 (dua) tahun dan setiap waktu bila diperlukan;</p> <p>Huruf p - Izin Penggunaan Bejana Tekan / Botol Baja berlaku selama masih beroperasi dan wajib diuji secara berkala setiap 2 (dua) tahun dan setiap waktu bila diperlukan;</p> <p>Pasal 35 s/d 51 : Cukup jelas</p>					
	<p>III. PENJELASAN</p> <p>TAMBAHAN</p>	<p>kejelasan</p> <p>rumusan</p>	<p>kesesuaian</p> <p>sistematika</p>	<p>penjelasan</p>	<p>berdasarkan angka 181</p> <p>lampiran II UU No 12 Tahun</p>	<p>dihapus</p>

NO	PENGATURAN	DIMENSI	VARIABEL	INDIKATOR	EVALUASI	REKOMENDASI
	Bahwa Peraturan Daerah ini telah dibahas dalam Pansus DPRD Kabupaten Magelang pada tanggal 17 s/d 26 September 2005 dan telah mendapat persetujuan DPRD Kabupaten Magelang dengan Surat Keputusan DPRD Nomor 18/DPRD/2005 tanggal 11 Oktober 2005 tentang persetujuan Penetapan 6 (enam) buah Peraturan Daerah		dan teknik penyusunan		2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, bahwa:  Penjelasan Peraturan Perundang-undangan memuat penjelasan umum dan penjelasan pasal demi pasal.	

### III. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, dapat disampaikan kesimpulan dan rekomendasi atas Kajian Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Magelang, sebagai berikut:

1. dengan diundangkannya:

- a. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Di Daerah;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan;

materi muatan dalam Perda ini sudah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

2. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang disebutkan bahwa:

- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. dimana pekerja yang habis masa PKWT mendapatkan uang kompensasi.
- *Outsourcing* atau Alih daya, dimana Pemerintah menetapkan jenis jabatan yang dapat menggunakan mekanisme *outsourcing*, yang diatur lebih lanjut dalam PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Pengupahan, antara lain: pembayaran upah berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil. perubahan formula penghitungan upah minimum; kewajiban bagi perusahaan untuk membentuk struktur dan skala upah yang menjadi acuan kenaikan upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari satu tahun.
- penghapusan ketentuan yang melarang pekerja/buruh menikah dengan rekan kerjanya pada satu perusahaan yang sama, atau ada ikatan perkawinan teman sekarya dan ancaamannya adalah pemutusan hubungan kerja,

- Pesangon, dimana besar kompensasinya diatur melalui PP No 35 Tahun 2021;
  - skema baru jaminan sosial untuk perlindungan bagi pekerja yakni jaminan kehilangan pekerjaan. (JKP).
3. Secara formil sistematika dan teknik penyusunan Perda Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
  4. berdasarkan lampiran II angka 237 UU No 12 Th 2011 bahwa Jika suatu perubahan Peraturan Perundang-undangan mengakibatkan:
    - a. sistematika Peraturan Perundang-undangan berubah;
    - b. materi Peraturan Perundang-undangan berubah lebih dari 50% (lima puluh persen); atau
    - c. esensinya berubah,
 Peraturan Perundang-undangan yang diubah tersebut lebih baik dicabut dan disusun kembali dalam Peraturan Perundang-undangan yang baru mengenai masalah tersebut.
  5. Mendasarakan hal tersebut diatas, maka kami rekomendasikan:
    - a. jika dilakukan perubahan terhadap Peraturan Daerah ini, dapat ditambahkan materi yang belum diatur dalam Perda ini mengingat telah diundangkannya UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya.
    - b. Judul Perda dapat diubah menjadi Penyelenggaraan Ketenagakerjaan tanpa ditambahkan kalimat di Kabupaten Magelang.
    - c. dapat ditambahkan ruang lingkup Perda yang meliputi:
      - kesempatan dan perlakuan yang sama;
      - perencanaan Tenaga Kerja;
      - produktivitas, pelatihan dan pemagangan kerja;
      - penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
      - penggunaan TKA;
      - hubungan kerja;
      - perlindungan, pengupahan dan jaminan sosial;
      - hubungan industrial;
      - Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah;
      - peran serta masyarakat;
      - kerja sama;
      - pembinaan dan pengawasan;
      - sanksi;
      - penghargaan; dan

- pendanaan.
6. Demikian hasil evaluasi Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang dapat kami sampaikan. Alternatif rekomendasi yang kami sampaikan semoga bermanfaat dan kami kembalikan lagi kepada penyusun Peraturan Daerah sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan Keputusan.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.