

BAB II

GAMBARAN UMUM PT X KABUPATEN JEPARA

2.1 Gambaran Umum Kabupaten Jepara

2.1.1 Kondisi Geografis

Secara astronomis, Kabupaten Jepara terletak antara 5°43'20,67" hingga 6°47'25,83" Lintang Selatan dan 110°9'48,02" hingga 110°58'37,40" Bujur Timur. Letak ini menempatkan Jepara pada zona tropis dengan dua musim utama, yakni musim hujan dan musim kemarau. Adapun batas wilayah administratif Kabupaten Jepara adalah sebelah utara dan barat berbatasan langsung dengan Laut Jawa, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Kudus dan Kabupaten Pati, dan sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Demak.

Gambar 2.1 Peta Administratif Kabupaten Jepara



Sumber Badan Pusat Statistik Kabupaten tahun 2022 diperoleh pada Januari 2024

Luas Kabupaten Jepara menurut Jepara Dalam Angka tahun 2022 tercatat sebesar 1.062,01 km² dan terbagi ke dalam 16 kecamatan. Beragamnya topografi menyebabkan Kabupaten Jepara memiliki kombinasi bentuk lahan yang kompleks seperti dataran alluvial, perbukitan, lembah, hingga daerah pasang surut. Kondisi geologis ini berpengaruh terhadap pemanfaatan ruang wilayah, mulai dari kawasan industri, lahan pertanian, hingga permukiman. Dominasi jenis tanah seperti latosol, alluvial, regosol, dan mediteran mendukung berbagai kegiatan produktif seperti pembangunan pabrik.

Selain itu, posisi Jepara cukup dekat dengan kota-kota industri besar di Jawa Tengah, seperti Kota Semarang (± 70 km), Kabupaten Kudus dan Pati, Kota Demak dan Rembang (± 50 km). Aksesibilitas ini didukung oleh jaringan jalan nasional yang mempercepat distribusi barang dan pergerakan tenaga kerja. Konektivitas ini menjadikan Jepara sebagai kawasan yang menarik bagi investor industri padat karya, seperti tekstil dan garmen. Lokasi pabrik-pabrik garmen umumnya berada di dataran rendah dan kawasan dengan infrastruktur yang memadai, seperti Kecamatan Tahunan, Pecangaan, Kalinyamatan, dan Batealit. Kondisi geografis Jepara memberikan dampak signifikan terhadap struktur dan distribusi ketenagakerjaan.

Topografi yang bersahabat dan ketersediaan lahan yang luas di dataran rendah mendorong pertumbuhan kawasan industri, terutama industri garmen. Hal ini tercermin dari data BPS yang mencatat bahwa sektor industri pengolahan menyerap lebih dari 308.000 tenaga kerja di Kabupaten Jepara, menjadikannya sektor penyerap tenaga kerja terbesar. Letak geografis juga berdampak pada

kebutuhan akan fasilitas sosial, seperti transportasi umum, kos pekerja, sanitasi, serta akses layanan kesehatan dan pendidikan di sekitar kawasan industri. Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan, distribusi spasial ini menjadi penting untuk menjamin hak pekerja atas lingkungan kerja yang aman, waktu tempuh yang layak, dan perlindungan sosial yang merata.

2.1.2 Kondisi Demografis

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jepara, jumlah penduduk Kabupaten Jepara pada tahun 2023 mencapai 1.264.598 jiwa. Mayoritas penduduk berada dalam kelompok usia produktif (15–64 tahun), mencerminkan potensi besar dalam sektor ketenagakerjaan, termasuk industri garmen.

Tabel 2.1 Persebaran Penduduk Berdasarkan Usia Produktif

KECAMATAN	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
KEDUNG	6716	6238	6049	6383	6597	5616	4927	3978	3242
PECANGAAN	7183	6747	6547	7032	7363	6535	5904	4839	3866
WELAHAN	6205	6402	6656	6687	6800	5488	4893	4031	3247
MAYONG	8146	7632	7391	7805	7942	6940	6276	5235	4007
BATEALIT	7530	6827	6602	7063	7219	6591	5655	4534	3829
JEPARA	7385	6418	6029	6142	6859	6432	5679	4579	3693
MLONGGO	7544	6971	6557	6648	7017	6290	5717	4632	3798
BANGSRI	8541	8068	7824	7966	7959	7319	6802	5740	4741
KELING	5024	4657	4972	4741	4904	4856	4898	4274	3674
KARIMUNJAWA	880	814	831	757	809	772	714	522	448
TAHUNAN	9545	8664	8481	8860	10010	8705	7613	5730	4772
NALUMSARI	6257	6334	6264	6438	6561	5668	5253	4384	3531
KALINYAMATAN	5655	5139	5233	5137	5095	4393	4052	3372	2642
KEMBANG	5820	5452	5310	5018	5127	5055	5155	4404	3873
PAKIS AJI	5231	4823	4797	4833	4830	4435	3934	3242	2779
DONOROJO	4765	4424	4650	4475	4805	4423	4359	3698	3528

Sumber Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara (2023) diperoleh pada Januari 2024

Kondisi ketenagakerjaan Kabupaten Jepara tahun 2024 menunjukkan dinamika penting dalam struktur pasar kerja daerah. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengalami tren menurun sejak 2022, meskipun pada tahun 2024 kembali meningkat sedikit menjadi 3,34 persen. Jika dirinci menurut jenis kelamin, TPT perempuan cenderung lebih tinggi daripada laki-laki di setiap tahun pengamatan.

Tabel 2.2 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jepara 2022-2024

Tahun	TPT Laki-laki (%)	TPT Perempuan (%)	TPT Total (%)
2022	3,41	5,21	4,1
2023	3,35	3,36	3,35
2024	3,07	3,74	3,34

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2024 diperoleh pada Januari 2024

Sementara itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menunjukkan peningkatan yang konsisten dari 69,74 persen pada 2022 menjadi 71,94 persen pada 2024. Laki-laki tetap mendominasi angka partisipasi kerja dengan tingkat di atas 85 persen, sedangkan perempuan berada pada kisaran 52–58 persen. Total angkatan kerja tahun 2024 mencapai 688.328 jiwa, menunjukkan bahwa secara demografis Jepara memiliki potensi tenaga kerja yang besar. Data ini memberikan gambaran bahwa meskipun partisipasi kerja meningkat, tantangan ketimpangan gender dan optimalisasi penyerapan tenaga kerja masih perlu mendapat perhatian serius dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan daerah.

2.1.3 Kondisi Ekonomi Daerah

Struktur perekonomian Kabupaten Jepara ditandai oleh dominasi sektor-sektor produktif yang menopang PDRB (Produk Domestik Regional Bruto). Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jepara menunjukkan tren kenaikan yang konsisten

selama empat tahun terakhir. Pada 2022, UMK Jepara ditetapkan sebesar Rp 2.108.403 dan terus meningkat menjadi Rp 2.272.626 pada tahun 2023. Kenaikan berlanjut pada 2024 dengan nilai Rp 2.450.915, hingga mencapai Rp 2.610.224 pada tahun 2025. Perkembangan ini mencerminkan penyesuaian terhadap inflasi, kebutuhan hidup layak, serta dinamika ekonomi daerah yang terus mengalami perubahan.

Tabel 2.3 Besaran Upah Minimum Kabupaten Jepara 2022-2024

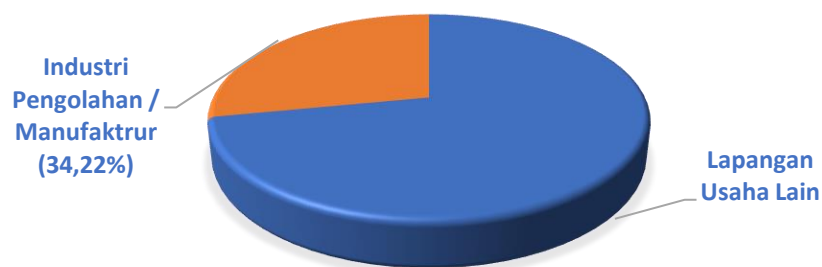
Tahun	UMK Jepara (Rp)
2022	2.108.403
2023	2.272.626
2024	2.450.915
2025	2.610.224

Sumber: Pemerintah Kabupaten Jepara diperoleh pada Januari 2024

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2023, sektor unggulan Kabupaten Jepara meliputi industri pengolahan yang berkontribusi sebesar 34,22% terhadap PDRB, perdagangan besar dan eceran, serts sebesar 16,3% pertanian, kehutanan, dan perikanan, sebesar 12,4% (BPS Jepara, 2023). Ketiga sektor tersebut menunjukkan bahwa ekonomi Jepara bertumpu pada kombinasi sektor primer dan sekunder, dengan industri pengolahan sebagai motor utama pertumbuhan ekonomi. Sektor ini tidak hanya mencakup industri ukir dan mebel, tetapi juga mencakup industri tekstil dan garmen yang terus berkembang, khususnya sebagai penyerapan tenaga kerja perempuan. Sektor industri pengolahan di Kabupaten Jepara berkembang seiring dengan meningkatnya investasi di sektor

manufaktur ringan seperti garmen, yang menjadi penyerap tenaga kerja terbesar kedua setelah sektor mebel. Industri garmen umumnya terletak di kecamatan seperti Pecangaan, Kalinyamatan, dan Tahunan, memanfaatkan ketersediaan tenaga kerja, akses transportasi, dan konektivitas antar wilayah.

Gambar 2.2 Distribusi Presenstase Produk Domestik Bruto/Produk Domestik Regional Bruto atas Dasar Harga Berlaku Tahun 2023



Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara 2023 diperoleh pada Januari 2024

Perkembangan sektor ini tidak hanya berdampak pada pertumbuhan ekonomi daerah, tetapi juga membawa implikasi terhadap aspek sosial, seperti pergeseran peran gender dalam rumah tangga, peningkatan kebutuhan hunian pekerja, dan tekanan terhadap infrastruktur sosial. Pada tahun 2023, pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jepara tercatat sebesar 5,17%, meningkat dari tahun 2022 yang sebesar 4,63% (BPS Jepara, 2023). Pertumbuhan ini menunjukkan keberlanjutan pemulihan ekonomi pasca pandemi COVID-19, terutama didorong oleh peningkatan aktivitas industri, perdagangan, dan investasi sektor swasta.

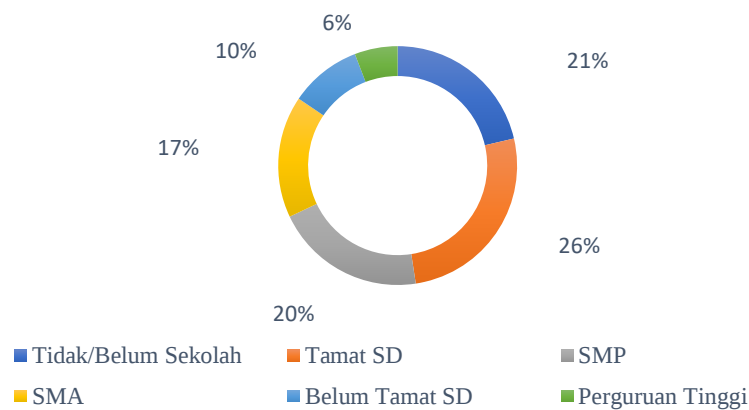
Tren pertumbuhan ini menempatkan Jepara dalam posisi kompetitif di antara kabupaten lain di Pantura Jawa Tengah. Nilai PDRB Kabupaten Jepara atas dasar harga berlaku (ADHB) mencapai Rp38,02 triliun pada tahun 2023, meningkat

dibandingkan tahun sebelumnya sebesar Rp35,01 triliun. Sektor industri pengolahan menyumbang sekitar Rp12,99 triliun atau 32,58% dari total PDRB. Hal ini menunjukkan bahwa sektor manufaktur menjadi kontributor utama terhadap kinerja ekonomi daerah. Dominasi sektor industri pengolahan, terutama garmen, dalam struktur ekonomi Kabupaten Jepara merupakan kekuatan sekaligus tantangan. Di satu sisi, sektor ini memberikan kontribusi nyata terhadap pertumbuhan ekonomi dan pengurangan pengangguran. Namun, di sisi lain, ketergantungan terhadap sektor padat karya menjadikan struktur ekonomi Jepara rentan terhadap fluktuasi eksternal seperti resesi global, krisis energi, atau perubahan kebijakan perdagangan.

2.1.4 Kondisi Sosial dan Budaya

Kabupaten Jepara dikenal sebagai masyarakat pesisir yang religius, pekerja keras, dan memiliki warisan budaya yang kuat, terutama dalam hal seni ukir dan perdagangan. Sebagian besar angkatan kerja di Kabupaten Jepara berasal dari latar belakang pendidikan dasar dan menengah. Tingkat pendidikan menengah pertama dan atas mendominasi komposisi pendidikan pekerja di sektor garmen, sementara lulusan perguruan tinggi cenderung terkonsentrasi di sektor formal pemerintahan atau migrasi ke kota besar. Data ini memberikan gambaran mengenai keberhasilan program pendidikan sekaligus tantangan yang masih perlu menjadi perhatian, terutama pada kelompok masyarakat dengan pendidikan dasar dan pra-sekolah. Tabel berikut menyajikan proporsi tiap jenjang pendidikan sebagai dasar analisis untuk perencanaan kebijakan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Gambar 2. 3 Grafik Proporsi Tingkat Pendidikan Penduduk Kabupaten Jepara (Desember 2024)



Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara Tahun 2024 diperoleh pada Januari 2024

Pada akhir tahun 2024, komposisi tingkat pendidikan penduduk Kabupaten Jepara menunjukkan distribusi yang beragam dan mencerminkan kondisi pemerataan akses pendidikan di daerah tersebut.

Tabel 2.4 Penduduk Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan dan di Kabupaten Jepara Tahun 2022

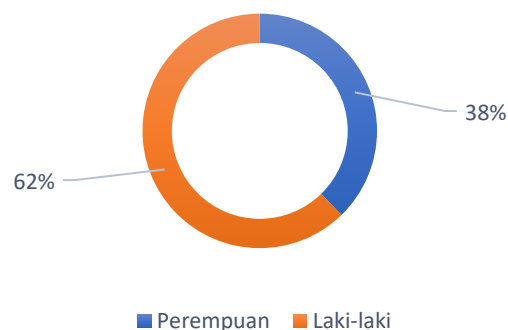
Tingkat Pendidikan	Angakatan Kerja		Total
	Bekerja	Pengangguran	
SD/Sederajat	288.722	14.482	303.204
SMP/MTs/SMPK/Sederajat	180.501	2.365	182.966
SMA/MA/SMK/Sederajat	162.284	10.171	172.455
Perguruan Tinggi	39.966	1.665	41.631
Jumlah	671.473	28.683	700.156

Sumber: Sakernas Agustus 2022 diperoleh pada Januari 2024

Kondisi ini menyebabkan ketersediaan tenaga kerja yang cukup banyak namun mayoritas belum memiliki keterampilan teknis tinggi. Minimnya keterampilan teknis menjadi tantangan dalam konteks hubungan industrial, terutama terkait produktivitas kerja, risiko eksploitasi, serta keterbatasan negosiasi

dalam pemenuhan hak. Hal ini juga menunjukkan bahwa kebijakan pelatihan vokasional sangat mendesak diterapkan secara luas di daerah ini. Budaya kerja masyarakat Jepara tercermin dari warisan tradisi ukir dan kerajinan yang menuntut kedisiplinan, ketekunan, dan keterampilan tangan. Nilai-nilai etos kerja tinggi tersebut dibawa ke sektor lain, termasuk industri garmen. Namun, budaya paternalistik dan feodalisme masih cukup kuat. Hal ini terlihat dari hubungan antara pemilik perusahaan dengan buruh yang cenderung hirarkis dan jarang melibatkan partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan. Sektor industri garmen di Jepara menyerap mayoritas tenaga kerja perempuan.

Gambar 2. 4 Grafik Presentase Penduduk Usia Kerja yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Jepara Tahun 2022



Sumber Gambaran Ketenagakerjaan Kabupaten Jepara, Disnakestrans Jepara diperoleh pada Januari 2024

Sektor industri garmen di Jepara menyerap mayoritas tenaga kerja perempuan. Dari total 37.200 tenaga kerja di delapan perusahaan garmen terbesar di Jepara, sekitar 70% adalah perempuan (Tanzila, 2023). Perempuan memegang peran ganda sebagai buruh dan ibu rumah tangga, dengan tekanan fisik dan mental yang berlipat karena masih adanya dominasi nilai patriarki dalam rumah tangga.

Fenomena ini menyebabkan peningkatan angka perceraian dan beban domestik yang tidak seimbang. Sering kali, perempuan yang menjadi tulang punggung keluarga justru tetap dianggap inferior dalam pengambilan keputusan rumah tangga. Keterbatasan kesadaran hukum dan rendahnya serikat pekerja di sektor informal membuat banyak buruh bekerja dalam kondisi rentan. Pekerja enggan mengajukan protes karena takut dipecat, tidak diberi kontrak ulang, atau dipermalukan secara sosial di lingkungan mereka. Padahal, UU Ketenagakerjaan telah menjamin hak atas upah minimum, jam kerja wajar, cuti melahirkan, dan jaminan kesehatan.

2.1.5 Kondisi Kesejahteraan Masyarakat

Kabupaten Jepara telah menunjukkan kemajuan signifikan dalam pengentasan kemiskinan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada Maret 2023, persentase penduduk miskin di Jepara sebesar 6,61%, menurun dari 6,88% pada tahun sebelumnya. Lebih lanjut, pada Maret 2024, angka tersebut turun menjadi 6,09%, menjadikan Jepara sebagai salah satu kabupaten dengan tingkat kemiskinan terendah di Jawa Tengah. Meskipun penurunan ini menunjukkan tren positif, perlu dicermati bahwa garis kemiskinan di Jepara meningkat dari Rp442.618 per kapita per bulan pada 2022 menjadi Rp479.132 pada 2023. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun jumlah penduduk miskin menurun, biaya hidup yang meningkat dapat mempengaruhi kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Jepara berdasarkan data dari BPS Kabupaten Jepara menunjukkan peningkatan yang konsisten. Pada tahun

2023, IPM Jepara mencapai 73,85, meningkat dari 73,19 pada tahun sebelumnya. Peningkatan ini mencerminkan perbaikan dalam tiga dimensi utama: kesehatan, pendidikan, dan standar hidup layak. Namun, jika dibandingkan dengan rata-rata IPM Provinsi Jawa Tengah yang mencapai 74,82 pada tahun yang sama, Jepara masih berada sedikit di bawah rata-rata provinsi. Hal ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat Jepara.

Akses terhadap pendidikan di Kabupaten Jepara menunjukkan perbaikan. Rata-rata lama sekolah meningkat dari 7,5 tahun pada 2022 menjadi 7,8 tahun pada 2023. Namun, angka ini masih di bawah target nasional, yaitu 9 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa banyak masyarakat Jepara yang belum menyelesaikan pendidikan hingga tingkat SMP. Tenaga kerja di sektor industri, termasuk pabrik garmen, merupakan bagian penting dari perekonomian Jepara. Namun, kesejahteraan mereka masih menjadi perhatian. Data dari Tempo (2023) menunjukkan bahwa upah minimum kabupaten (UMK) Jepara pada 2023 sebesar Rp2.108.403, yang masih dianggap rendah oleh sebagian pekerja, terutama mengingat meningkatnya biaya hidup.

2.1.6 Perkembangan Industri Garmen di Jepara

Industri garmen di Kabupaten Jepara mulai berkembang pesat sejak awal tahun 2000-an, seiring dengan meningkatnya permintaan global terhadap produk tekstil dan pakaian jadi. Awalnya, industri ini tumbuh dari skala kecil dan menengah, namun dengan adanya investasi, baik dari dalam maupun luar negeri, industri garmen di Jepara mengalami ekspansi yang signifikan.

Tabel 2.5 8 Perusahaan Besar yang Memiliki Jumlah Pekerja Terbanyak di Kabupaten Jepara Tahun 2023

No.	Nama Pabrik	Jumlah Pekerja	Produk	Lokasi
1	PT. Kanindo Makmur Jaya	10.000+	Tas	Desa Pendosawalan, Kalinyamatan, Jepara
2	PT. Hwaseung Indonesia (HWI)	10.000+	Sepatu (merk Adidas)	Desa Banyuputih, Kalinyamatan, Jepara
3	PT. Jiale Indonesia Textile	5.000+	Pakaian jadi (untuk ekspor dan lokal)	Desa Gemulung, Pecangaan, Jepara
4	PT. Starcam Apparel Indonesia	1.000+	Pakaian jadi (untuk ekspor ke Amerika & Eropa)	Desa Mindahan, Batealit, Jepara
5	PT. Bunga Matahari	1.000+	Pakaian jadi	Desa Lebuawu, Pecangaan, Jepara
6	PT. Semarang Autocomp Manufacturing SAMI JF	5.000+	Komponen otomoti	Desa Sengonbugel, Mayong, Jepara
7	PT. Parkland World Indonesia	10.000+	Sepatu (merk Adidas)	Desa Pelang, Mayong, Jepara
8	PT. Samwon Busana Indonesia	1.000+	Pakaian jadi	Desa Gemulung, Pecangaan, Jepara

Sumber: Laman Taruna Jati, 2024 diperoleh pada Nvember 2024

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara tahun 2021, terdapat sejumlah industri kecil dan menengah yang terdaftar melalui *Online Single Submission* (OSS). Meskipun data spesifik mengenai jumlah perusahaan garmen tidak disebutkan secara rinci, namun industri pengolahan, termasuk garmen, merupakan bagian signifikan dari sektor industri di Jepara. Sebaran perusahaan garmen di Jepara tidak hanya terkonsentrasi di satu wilayah, tetapi tersebar di

beberapa kecamatan, termasuk Mayong, Tahunan, dan Kalinyamatan. Kawasan Industri Mayong, misalnya, menjadi salah satu pusat industri garmen yang strategis, dengan infrastruktur yang mendukung operasional perusahaan-perusahaan besar.

Industri garmen di Jepara memiliki peran penting dalam penyerapan tenaga kerja lokal. Perusahaan-perusahaan besar di sektor ini mampu menyerap ribuan tenaga kerja, yang sebagian besar berasal dari masyarakat sekitar. Hal ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengurangan angka pengangguran dan peningkatan pendapatan masyarakat. Selain itu, industri garmen juga memberikan kontribusi ekonomi yang substansial bagi Kabupaten Jepara. Meskipun data spesifik mengenai kontribusi industri garmen terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tidak tersedia secara rinci, namun sektor industri pengolahan, termasuk garmen, merupakan salah satu penyumbang utama PDRB daerah.

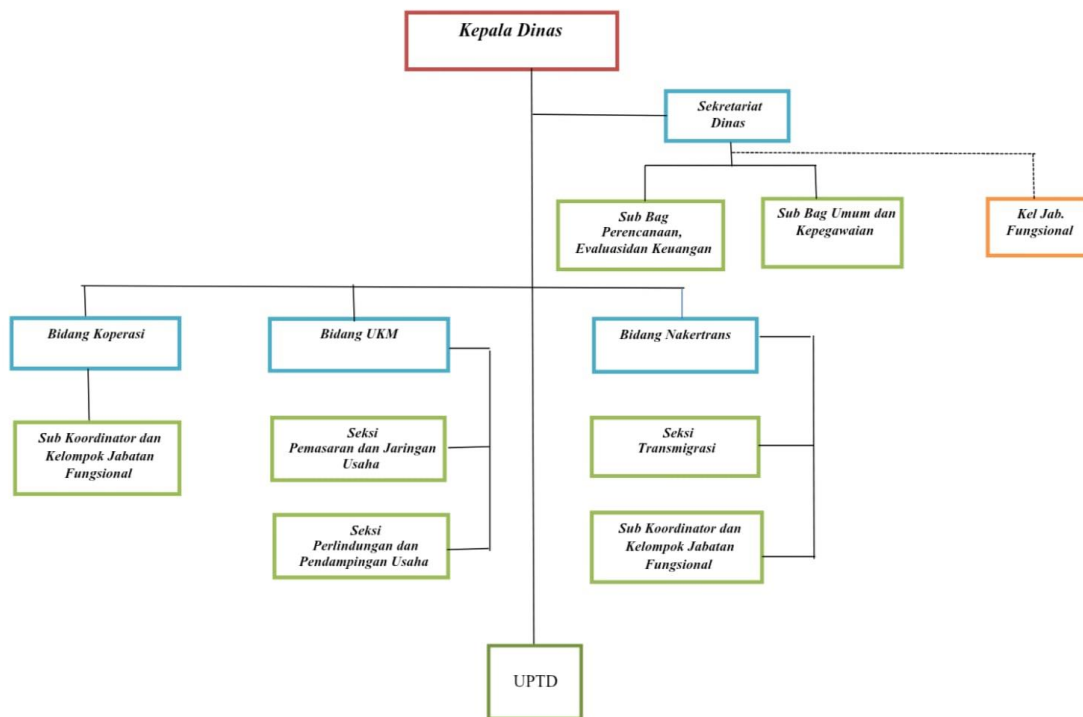
Perkembangan industri garmen di Jepara tidak hanya membawa dampak positif, tetapi juga menimbulkan beberapa eksternalitas negatif. Dampak positifnya meliputi peningkatan pendapatan masyarakat, pengurangan pengangguran, dan pertumbuhan ekonomi lokal. Namun, di sisi lain, industri ini juga berkontribusi terhadap pencemaran lingkungan, seperti pencemaran sungai akibat limbah industri, kebisingan, dan kemacetan lalu lintas di sekitar kawasan industri.

2.3 Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Jepara

Dalam konteks ketenagakerjaan, keberadaan lembaga yang memiliki wewenang dalam urusan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan hak pekerja sangatlah vital. Kabupaten Jepara, fungsi ini dijalankan oleh Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi (Diskopukmnakertrans), yang merupakan perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan. Tugas dan fungsi ini secara formal ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan diperjelas dalam Peraturan Bupati Jepara Nomor 79 Tahun 2021 yang secara eksplisit mengatur kedudukan, tugas, dan fungsi Diskopukmnakertrans.

Dinas ini tidak hanya sekadar menjalankan peran administratif, tetapi juga menjadi aktor penting dalam menjembatani kepentingan negara, pelaku usaha, dan pekerja. Dalam ranah ketenagakerjaan, peran mereka mencakup perumusan kebijakan, pelaksanaan program pelatihan, pengawasan tenaga kerja, fasilitasi penempatan kerja, perlindungan pekerja migran Indonesia (PMI), hingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Artinya, Diskopukmnakertrans berfungsi sebagai regulator, fasilitator, sekaligus mediator dalam memastikan ketenagakerjaan yang adil dan seimbang. Berdasarkan Renstra Diskopukmnakertrans Kabupaten Jepara Tahun 2023–2026 dan Peraturan Bupati Jepara Nomor 79 Tahun 2021, struktur organisasi dinas ini terdiri atas:

Gambar 2. 5 Struktur Organisasi Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Jepara



Sumber: Renstra Tahun 2023-2026 Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Jepara diperoleh pada Januari 2024

Secara substantif, fungsi pelayanan publik yang diemban dinas ini antara lain meliputi penyusunan kebijakan teknis di bidang penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, jaminan sosial tenaga kerja, pengupahan, serta perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja seperti jam kerja, upah minimum, dan jaminan keselamatan kerja. Misalnya, dalam hal pengupahan, dinas ini memiliki tugas merumuskan struktur dan skala upah serta mengusulkan upah minimum kabupaten yang layak dan sesuai dengan perkembangan ekonomi lokal. Dalam bidang hubungan industrial, Diskopukmnakertrans juga menjalankan fungsi penting dalam mengesahkan peraturan perusahaan, mencatat perjanjian kerja bersama (PKB), dan menyelesaikan perselisihan melalui mediasi atau fasilitasi.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, dinas menyelenggarakan fungsi-fungsi berikut:

1. Perumusan kebijakan di bidang koperasi, UKM, ketenagakerjaan, dan transmigrasi.
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang koperasi, UKM, ketenagakerjaan, dan transmigrasi.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program/kegiatan.
4. Pelaksanaan pembinaan administrasi dan kesekretariatan kepada seluruh unit kerja.
5. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Fungsi-fungsi khusus yang dijalankan oleh Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencakup:

1. Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
2. Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
3. Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
4. Pengawasan dan Perlindungan Hak Pekerja
5. Jaminan Sosial Tenaga Kerja
6. Informasi Pasar Kerja dan Bursa Tenaga Kerja

Tanggung jawab dinas juga mencakup pembinaan lembaga-lembaga ketenagakerjaan seperti LKS Bipartit, LKS Tripartit, organisasi serikat pekerja/serikat buruh, serta organisasi pengusaha. Hal ini bertujuan untuk mendorong dialog sosial yang sehat antara pekerja dan pengusaha serta

memperkuat kelembagaan hubungan industrial di tingkat daerah. Lebih lanjut, dinas ini juga bertanggung jawab dalam memfasilitasi peningkatan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, baik dalam maupun luar hubungan kerja, yang merupakan aspek penting dalam menjamin kesejahteraan pekerja.

Disnakertrans Kabupaten Jepara memiliki mandat untuk mengatur dan menerbitkan berbagai bentuk perizinan di bidang ketenagakerjaan, sebagai upaya formal dalam menata hubungan kerja yang legal dan terpantau. Salah satu bentuk wewenang perizinan yang krusial adalah dalam penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), serta pengesahan dan pencatatan Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Bersama (PKB), hingga Perjanjian Pemagangan. Wewenang ini penting untuk menjamin bahwa seluruh kegiatan hubungan industrial di pabrik garmen berjalan sesuai regulasi.

Dalam aspek pengawasan, Disnakertrans diberi mandat untuk melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan norma-norma kerja di perusahaan. Fungsi pengawasan ini mencakup kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan jam kerja, upah minimum, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS). Pengawasan dilakukan melalui inspeksi langsung ke perusahaan serta pemantauan terhadap pelaporan rutin yang disampaikan oleh pihak manajemen perusahaan.

Wewenang dalam mediasi dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Sebagai mediator, Disnakertrans memegang peranan penting dalam menyelesaikan konflik antara pengusaha dan pekerja. Sesuai fungsinya, dinas

menyiapkan bahan dan memfasilitasi penyelesaian perselisihan melalui proses mediasi, termasuk kasus-kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan hak, dan perselisihan kepentingan. Data dari Renstra menunjukkan bahwa dalam lima tahun terakhir, jumlah kasus perselisihan meningkat signifikan, terutama pada masa pandemi, dengan tingkat penyelesaian yang fluktuatif. Namun demikian, penyelesaian melalui mediasi sering kali terhambat oleh ketidakseimbangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja. Selain itu, dalam banyak kasus, pekerja tidak memahami hak-haknya secara utuh, sementara perusahaan memiliki akses hukum dan kuasa modal yang lebih besar. Dari sinilah tantangan kritis bagi Diskopukmnakertrans untuk memperkuat pendekatan mediasi yang tidak hanya legal-formal, tetapi juga berpihak pada keadilan substantif bagi pekerja.

Wewenang dalam pelatihan dan penyiapan tenaga kerja merupakan salah satu fungsi preventif dalam kebijakan ketenagakerjaan. Dinas memiliki kewenangan mengelola Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) yang menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi. Selain itu, Diskopukmnakertrans juga memfasilitasi pemagangan, pelatihan kewirausahaan, dan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sayangnya, pelatihan kerja belum secara optimal menjawab kebutuhan industri lokal. Kurikulum pelatihan sering tidak selaras dengan permintaan dunia usaha, dan daya jangkau BLK masih terbatas. Pada sektor garmen, pekerja baru lebih sering langsung bekerja tanpa pelatihan dasar, sehingga berisiko mengalami cedera kerja dan produktivitas yang rendah. Evaluasi ini menunjukkan pentingnya sinergi antara pelatihan formal dengan kebutuhan riil dunia kerja.

Disnakertrans juga memiliki kewenangan untuk merekomendasikan atau menjatuhkan sanksi administratif terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Jenis sanksi ini bisa berupa teguran tertulis, pembekuan izin operasional, hingga pelaporan kepada instansi penegak hukum jika pelanggaran bersifat pidana. Dalam tata kelola ketenagakerjaan di tingkat daerah, struktur organisasi memegang peranan penting dalam memastikan efektivitas pelaksanaan kebijakan.

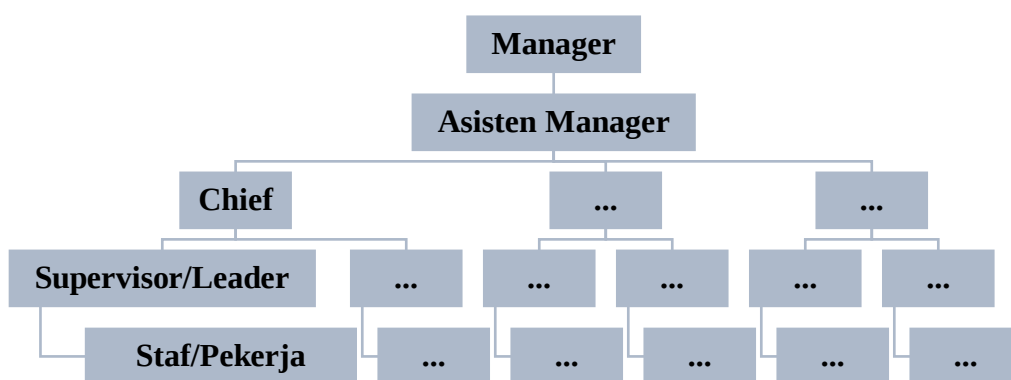
2.4 PT X

PT X merupakan salah satu perusahaan manufaktur di Kabupaten Jepara yang bergerak dalam industri garmen, khususnya fashion berlisensi merek internasional. Sejak awal berdirinya, PT X dirancang untuk memenuhi permintaan pasar global yang terus meningkat. Lokasi operasional perusahaan terletak di titik strategis, di kawasan industri Kabupaten Jepara. Dengan letak yang strategis di jalur utama perdagangan Jepara, perusahaan ini mampu memperlancar akses logistik dan distribusi. Hingga kini, PT X telah mempekerjakan lebih dari 5.000 pekerja, mayoritas berasal dari tenaga kerja lokal yang menunjukkan kontribusinya dalam penyediaan lapangan kerja di wilayah pesisir utara Jawa Tengah.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana telah disesuaikan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pendirian Perseroan Terbatas (PT) memperoleh status badan hukum setelah akta pendirian yang dibuat oleh notaris mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Sistem Administrasi Badan

Hukum (SABH). Pengesahan tersebut menandai lahirnya subjek hukum yang sah secara yuridis. Selanjutnya, dalam rangka menjalankan kegiatan usaha, perusahaan wajib memperoleh Perizinan Berusaha melalui sistem *Online Single Submission* (OSS) berbasis risiko sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021. Dalam sistem ini, penerbitan Nomor Induk Berusaha (NIB) dan izin operasional/komersial dilakukan oleh pemerintah pusat melalui lembaga yang berwenang atau didelegasikan sesuai dengan tingkat risiko dan sektor usaha. Secara normatif kewenangan pemberian legalitas pendirian badan hukum berada pada Menteri Hukum dan HAM, sedangkan aspek perizinan operasional berada dalam kerangka kewenangan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah sesuai pembagian urusan pemerintahan. Konsekuensinya, mekanisme pengawasan terhadap perusahaan melibatkan koordinasi antarlevel pemerintahan sesuai prinsip tata kelola pemerintahan yang terintegrasi.

Gambar 2.6 Bagan Struktur Organisasi PT X Kabupaten Jepara



Sumber: Data Perusahaan PT X, didapat dari penelitian lapangan diperoleh pada November 2025

Perusahaan ini dikenal luas sebagai salah satu perusahaan garmen produk bermerek terbesar di Indonesia. Orientasi ekspor menjadi ciri khas kegiatan bisnisnya. Dalam menjalankan kegiatan produksi, perusahaan tidak hanya menekankan pada jumlah produksi massal, tetapi juga menjunjung kualitas dengan menerapkan standar ketat. PT X menunjukkan bahwa perusahaan ini bukan hanya entitas bisnis, melainkan juga aktor penting dalam pembangunan ekonomi lokal Kabupaten Jepara. Dengan ribuan tenaga kerja, orientasi ekspor, dan jaringan buyer internasional, perusahaan ini menegaskan perannya dalam industri garmen Indonesia. Namun, di balik keberhasilan tersebut, dinamika hubungan industrial masih menjadi catatan penting yang perlu mendapat perhatian, terutama dalam konteks evaluasi kebijakan ketenagakerjaan yang menjadi fokus penelitian ini