



SALINAN

BUPATI KUTAI KARTANEGARA
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
NOMOR 5 TAHUN 2024
TENTANG
PENYELENGGARAAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUTAI KARTANEGRA,

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan Daerah;
- b. bahwa penyelenggaraan dan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No.3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah

Tingkat II Tapin, dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

dan

BUPATI KUTAI KARTANEGARA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.



3. Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Kartanegara yang selanjutnya disebut Dinas adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi, dan urusan di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah.
4. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja.
7. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah setiap penduduk Kabupaten Kutai Kartanegara dalam usia produktif baik merupakan pencari kerja ataupun yang sudah bekerja.
8. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah fasilitas milik Pemerintah Daerah untuk melaksanakan pemberdayaan TKL dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan kerja.

9. Antar Kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya baik untuk sementara waktu maupun tetap dan baik dalam hubungan kerja maupun usaha mandiri serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
10. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja yang masing-masing berdomisili di daerah kerja antar Daerah Provinsi.
11. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
12. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang bergerak di bidang penyaluran dan/ atau penempatan tenaga kerja.
14. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPKS adalah lembaga berbadan hukum yang bergerak di bidang penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja.
15. Pendidikan Dasar Wajib adalah kebijakan Pemerintah dalam bentuk program wajib belajar pendidikan dasar selama 9 (sembilan) tahun bagi setiap warga negara Indonesia untuk sekurang-kurangnya menempuh pendidikan sampai dengan tamat Sekolah Menengah Pertama (SMP)/ sederajat.
16. Produktivitas Tenaga Kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.

Pasal 2

Lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi seluruh proses aktifitas yang dimulai dari proses peningkatan keterampilan, mendapatkan, mengisi dan/atau memenuhi kebutuhan pekerjaan hingga pemutusan hubungan kerja.

Pasal 3

- (1) Perlindungan TKL diselenggarakan dengan berdasarkan pada asas:
 - a. keterbukaan;
 - b. keadilan;
 - c. manfaat;
 - d. kemitraan; dan
 - e. pendayagunaan.
- (2) Setiap TKL memiliki kesempatan yang sama dalam penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja.

Pasal 4

Penyelenggaraan dan Perlindungan TKL bertujuan untuk:

- a. menyiapkan sumber daya manusia TKL yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;
- b. memenuhi penyediaan TKL terhadap kebutuhan sektor usaha;
- c. memfasilitasi penempatan TKL untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian;
- d. menata sistem ketenagakerjaan lokal; dan
- e. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat Daerah.

BAB II TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam penyelenggara dan perlindungan TKL.



- (2) Tanggung jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui Dinas.

BAB III TENAGA KERJA LOKAL

Bagian Kesatu Kriteria TKL

Pasal 6

- (1) TKL terdiri atas:
- a. TKL Pencari Kerja; dan
 - b. TKL yang sedang dan/atau berpengalaman bekerja.
- (2) TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memenuhi persyaratan:
- a. berusia 18 (delapan belas) tahun;
 - b. penduduk Daerah yang dibuktikan dengan kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK); dan
 - c. telah menyelesaikan jenjang pendidikan dasar wajib sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Angkatan Kerja

Pasal 7

Angkatan kerja berusia 16-65 tahun.

BAB IV PERLINDUNGAN

Bagian Kesatu Kewajiban

Paragraf 1

Kewajiban Pemerintah Daerah dan Pelaku Usaha



Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah dalam perlindungan terhadap TKL melakukan analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- (2) Pemerintah Daerah dapat membentuk Tim deteksi dini untuk memantau dan mengawasi penyelenggaraan dan perlindungan TKL.
- (3) Analisis, proyeksi ketenagakerjaan dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan:
 - a. jumlah penduduk, angkatan kerja dan tingkat pengangguran;
 - b. usia tenaga kerja;
 - c. potensi tenaga kerja;
 - d. kesempatan kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;
 - h. jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - i. permasalahan dalam hubungan ketenagakerjaan.

Paragraf 2 Pemberdayaan TKL

Pasal 9

Pemberdayaan terhadap TKL dilakukan Pemerintah Daerah dan Pelaku Usaha.

Pasal 10

- (1) Pemberdayaan TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 meliputi:
 - a. penyediaan informasi lowongan pekerjaan;
 - b. pengukuran produktivitas tenaga kerja;
 - c. pendidikan dan pelatihan melalui BLK;



- d. pemagangan/Praktik Kerja Lapangan;
 - e. kemudahan dan ketertiban pelayanan administrasi; dan
 - f. bimbingan konseling jabatan.
- (2) Penyediaan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan secara *elektronik* dan/atau *non elektronik*.
- (3) Standarisasi produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
- a. pengukuran produktivitas individu;
 - b. pengukuran produktivitas mikro; dan
 - c. pengukuran produktivitas makro.
- (4) Pendidikan dan Pelatihan melalui BLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan secara periodik dengan lebih mengutamakan TKL pencari kerja yang merupakan anggota dari keluarga kurang mampu yang dibuktikan dengan surat keterangan tidak mampu dari kelurahan domisili pencari kerja.
- (5) Pemagangan/Praktik Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilaksanakan dalam bentuk menempatkan TKL hasil pendidikan dan pelatihan untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada Perusahaan dengan waktu paling kurang 1 (satu) bulan berdasarkan pada prinsip kemitraan.
- (6) Bimbingan Konseling jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilakukan oleh Pemerintah Daerah dan/atau pelaku usaha dengan menyediakan ruang khusus yang ditangani oleh seseorang yang memiliki kompetensi psikologi dan pemahaman terhadap setiap aspek ketenagakerjaan.

Paragraf 3
Pendidikan dan Pelatihan

Pasal 11

- (1) Materi pendidikan dan pelatihan BLK terdiri atas pendidikan dan pengetahuan ketenagakerjaan, teori dan pelatihan praktik kerja.



- (2) Materi pendidikan dan pengetahuan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
 - a. hak dan kewajiban tenaga kerja;
 - b. sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya; dan
 - d. teknis pekerjaan.
- (3) Materi teori dan pelatihan praktek kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh Perusahaan.

Pasal 12

- (1) Setiap TKL pencari kerja dan TKL yang sudah berpengalaman kerja memiliki hak yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan mempertimbangkan proporsi dan regenerasi TKL.
- (2) Proporsi dan regenerasi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam bentuk diprioritaskannya peserta TKL yang merupakan:
 - a. pencari kerja baru;
 - b. lulusan baru Sekolah Menengah Atas/sederajat, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau sederajat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
 - c. pencari kerja yang telah memenuhi usia cukup, dari latar belakang keluarga tidak mampu: dan/atau
 - d. penyandang disabilitas fisik hendaknya memperhatikan:
 1. tingkat disabilitas;
 2. kesiapan kurikulum dalam pelaksanaan pelatihan Berbasis Kompetensi; dan
 3. alat kerja pada pelatihan Berbasis Kompetensi.

- (3) Setiap peserta yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja BLK diberikan Kartu Tanda Pencari Kerja dan sertifikat, serta dimasukkan ke dalam database TKL pencari kerja.
- (4) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mencantumkan bidang pekerjaan yang dilatihkan agar dapat berfungsi setara dengan bukti pengalaman kerja.

Pasal 13

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja TKL dapat dilakukan oleh LPKS berbadan hukum yang memiliki izin penyelenggaraan pelatihan kerja dari Pemerintah Daerah.
- (2) Setiap pelatihan kerja yang akan dilakukan oleh LPKS wajib dilaporkan kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas untuk mendapat pengawasan.
- (3) LPKS dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja.

Bagian Kedua Penempatan TKL

Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah menggunakan teknologi informasi untuk menyusun database TKL bagi kepentingan penempatan TKL.
- (2) Database sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didistribusikan sebagai daftar TKL sesuai dengan bidang keahliannya pada Perusahaan dalam rangka memfasilitasi penempatan TKL.
- (3) Daftar TKL sesuai dengan bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimaksudkan untuk terdapatnya kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kemampuan/keahlian yang dimiliki TKL.
- (4) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dijadikan dasar oleh Perusahaan untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkannya.

- (5) Lembaga yang menjalankan fungsi penyaluran tenaga kerja merupakan lembaga yang memenuhi syarat legalitas sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 15

TKL yang dapat difasilitasi penempatan kerjanya yaitu TKL yang terdapat pada database tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3).

Pasal 16

- (1) Pemberi Kerja memberi jaminan keuangan kepada setiap TKL yang di tempatkan pada Bank Milik Pemerintah Daerah Kalimantan Timur.
- (2) Besaran jaminan keuangan sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan paling sedikit 2 (dua) bulan gaji pokok berdasarkan Upah Minimum Kabupaten, Upah Minimum Sektoral Kabupaten per TKL.
- (3) Besaran jaminan keuangan sebagaimana dimaksud ayat (2) bertambah sesuai dengan perpanjangan kontrak.
- (4) Jaminan keuangan sebagaimana dimaksud ayat (1) digunakan untuk menjamin hak TKL akibat pemutusan hubungan kerja.

Pasal 17

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilakukan oleh:
 - a. instansi Pemerintah; dan/atau
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib mendapatkan rekomendasi dari Pemerintah Daerah melalui Dinas.

Pasal 18

- (1) LPTKS, BLK dan Perusahaan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan data penempatan tenaga kerja kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas.



- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Kemitraan

Pasal 19

Pemerintah Daerah menjalin kemitraan dengan asosiasi swasta yang berbadan hukum dalam penyelenggaraan perlindungan dan penempatan TKL.

Bagian Keempat
Kewajiban Perusahaan

Pasal 20

- (1) Dalam rangka mendukung upaya pemberdayaan TKL, Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja wajib:
- a. menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis maupun elektronik kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas paling lambat 20 (dua puluh) hari sebelum mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media *elektronik* maupun *non-elektronik*;
 - b. Informasi lowongan pekerjaan diawali dari Desa/Kelurahan setempat dan selanjutnya disampaikan ke Dinas;
 - c. dalam perekrutan tenaga kerja perusahaan wajib melalui Dinas;
 - d. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan TKL terhadap masyarakat di sekitar domisili Perusahaan;
 - e. memberikan kesempatan dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengembangan karir bagi TKL yang sudah bekerja di Perusahaan;
 - f. mengangkat TKL yang sudah memenuhi persyaratan masa kerja sebagai tenaga kerja tetap di Perusahaan; dan



- g. persyaratan penerimaan TKL tidak diperbolehkan memuat hal-hal yang bertentangan dengan unsur Suku, Ras, Agama dan atribut keagamaan.
- (2) Peran serta Perusahaan dalam penempatan TKL dilakukan dalam bentuk lebih mengutamakan TKL untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan dengan prioritas penyerapan secara urut meliputi:
 - a. TKL dan sertifikasi dari BNSP;
 - b. prekrutan dan pelatihan oleh LPK yang bekerjasama dengan perusahaan;
 - c. TKL yang berpengalaman; dan
 - d. TKL umum.
 - (3) Dalam penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan wajib menyerap TKL paling sedikit 85 % (delapan puluh lima persen) dari jumlah keseluruhan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi fisiknya dan TKL penyandang disabilitas fisik paling sedikit 1 % (satu persen) untuk bekerja pada bidang pekerjaan yang disabilitas fisiknya tidak secara jelas tegas menghalangi hasil maupun pelaksanaan pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya.
 - (4) Pemberdayaan TKL oleh Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b serta penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dengan mengutamakan mereka yang berasal dari masyarakat di sekitar Perusahaan.

Pasal 21

- (1) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. nama perusahaan dan atau nama perseorangan berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, sebagai pihak pemberi kerja;
 - b. jumlah dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
 - c. syarat pengisian jabatan; dan
 - d. upah/gaji yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.



- (2) Setelah menerima informasi lowongan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1), Pemerintah Daerah melalui Dinas menerbitkan Surat Bukti Lapor Informasi Lowongan Pekerjaan.
- (3) Dalam hal terdapat lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh TKL akibat tidak terpenuhinya persyaratan yang ditentukan sesuai kebutuhan, Perusahaan memperpanjang waktu pengisian lowongan kerja kepada TKL selambatnya 1 (satu) bulan setelah batas waktu penutupan lowongan pekerjaan pertama.
- (4) Apabila perpanjangan pembukaan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum terpenuhi maka perusahaan Perusahaan dapat mengisinya dengan tenaga kerja dari wilayah lain baik dalam provinsi, antar provinsi.

Pasal 22

Penempatan tenaga kerja dari wilayah lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (4) dengan AKAD.

Pasal 23

- (1) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja AKAD sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 22, wajib memiliki surat persetujuan pengerahan AKAD yang dikeluarkan Pemerintah Daerah melalui Dinas.
- (2) Untuk mendapatkan surat persetujuan pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha mengajukan permohonan kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas dengan melampirkan:
 - a. rencana kebutuhan tenaga kerja AKAD;
 - b. bukti adanya kontrak kerja dari Pemberi Kerja;
 - c. rancangan perjanjian kerja; dan
 - d. fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait.



- (3) Sebelum menerbitkan surat persetujuan pengerahan AKAD, Kepala Dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan terhadap:
 - a. kemampuan pemberi kerja memberikan fasilitas bagi tenaga kerja AKAD;
 - b. kelayakan rencana kebutuhan tenaga kerja; dan
 - c. isi rancangan perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berlaku untuk 1 (satu) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali 1 (satu) tahun berikutnya.
- (5) Surat Persetujuan Pengerahan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak dapat dialihkan kepada pihak lain.

Pasal 24

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:
 - a. menunjuk TKL sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKL sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA;
 - c. melaporkan keberadaan TKA di Perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan; dan
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris, dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- (3) Prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.



Pasal 25

Untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial pada masyarakat yang berdomisili di sekitar lokasi Perusahaan, Perusahaan dapat menerima TKL yang tidak memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) untuk dipekerjakan sebagai pekerja pada jenis pekerjaan tidak memerlukan keterampilan/keahlian khusus yang meliputi :

- a. tukang kebun;
- b. petugas kebersihan;
- c. penjaga malam;
- d. pembantu rumah tangga pada rumah dinas pegawai; dan
- e. jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus lainnya.

Bagian Kelima Administrasi TKL

Pasal 26

Dinas melakukan penataan dan pengelolaan administrasi TKL yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah dalam rangka mengoptimalisasi Perlindungan TKL.

Pasal 27

- (1) Setiap TKL wajib mendaftarkan diri kepada Dinas untuk diberikan tanda bukti Kartu Pendaftaran.
- (2) Kartu Tanda Pendaftaran pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku untuk 2 (dua) tahun.
- (3) Pencari Kerja Pemegang Kartu Tanda Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melakukan pendaftaran ulang 1 (satu) kali setiap 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal pendaftaran, apabila yang bersangkutan belum dapat pekerjaan.

- (4) Kewajiban mendaftarkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi peserta pendidikan dan pelatihan BLK, terkecuali dalam hal Kartu Tanda Pendaftaran Kerja yang dipegangnya telah habis masa berlakunya.
- (5) Tata cara pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 28

Setiap TKL, termasuk TKL peserta pendidikan dan pelatihan BLK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) wajib melaporkan diri kepada Dinas apabila telah mendapatkan pekerjaan.

Pasal 29

- (1) Selain kewajiban untuk menyampaikan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 20 ayat (1) huruf a, Perusahaan wajib melaporkan data yang meliputi:
 - a. kadaluwarsa lowongan pekerjaan dan penyerapan/penempatan tenaga kerja dalam lowongan pekerjaan dimaksud; dan
 - b. data tenaga kerja yang digunakan termasuk di dalamnya TKL dan penyandang disabilitas fisik.
- (2) Pelaporan data kadaluwarsa lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bersifat segera pada saat pengisian lowongan kerja dimaksud telah selesai dilakukan Perusahaan.
- (3) Pelaporan data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan secara periodik paling sedikit satu kali setiap 3 (tiga) bulan terhitung dari awal tahun.

BAB V SARANA DAN PRASARANA

Pasal 30

Sarana Dinas dalam penyelenggaraan perlindungan TKL meliputi:

- a. ruang BLK;



- b. peralatan latih kerja teknik;
- c. peralatan laboratorium;
- d. peralatan belajar mengajar;
- e. ruang *konseling*;
- f. ruang layanan informasi dan pelaporan data;
- g. ruang administrasi dan pendaftaran; dan
- h. peralatan komputasi.

Pasal 31

- (1) Prasarana Dinas dalam penyelenggaraan perlindungan TKL meliputi:
 - a. sumber daya manusia aparatur;
 - b. sistem kelola administrasi dan informasi; dan
 - c. sumber dana.
- (2) Sumber daya manusia aparatur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. instruktur pelatihan;
 - b. tenaga administrasi ketenagakerjaan;
 - c. tenaga konseling;
 - d. tenaga IT (*Information Technology*); dan
 - e. tenaga operator komputer.
- (3) Sistem kelola administrasi dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. penyusunan prosedur standar operasi; dan
 - b. penyediaan sistem informasi ketenagakerjaan Daerah sebagai sistem komputerisasi yang dapat diakses secara terbuka oleh masyarakat.
- (4) Sistem informasi ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b harus dapat diintegrasikan dengan sistem komputerisasi Perusahaan dan/atau paling sedikit menyediakan fasilitas untuk dilakukannya transfer data dan informasi secara digital yang diwajibkan untuk dilaporkan/disampaikan oleh Perusahaan kepada Dinas.

BAB VI PENDANAAN

Pasal 32

Sumber pendanaan bagi penyelenggaraan perlindungan TKL meliputi:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 33

- (1) Terhadap pelanggaran ketentuan dalam Pasal 13, Pasal 16, Pasal 17, Pasal 18, Pasal 20, Pasal 23, Pasal 24 dan Pasal 29 diberikan sanksi administratif dan/atau sanksi denda.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa :
 - a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan
 - c. pencabutan izin.
- (3) Sanksi denda sebagaimana dimaksud ayat (1) paling banyak Rp. 50.000.000. (lima puluh juta rupiah).
- (4) Ketentuan Tata cara pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 34

Peraturan pelaksanaan Peraturan Daerah ini, ditetapkan paling lambat 1 (satu) tahun setelah Peraturan Daerah ini diundangkan.



Pasal 35

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Ditetapkan di Tenggarong
pada tanggal 29 April 2024

BUPATI KUTAI KARTANEGARA,

ttd

EDI DAMANSYAH

Diundangkan di Tenggarong
pada tanggal 29 April 2024

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

ttd

SUNGGONO

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA TAHUN 2024 NOMOR 169
NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR 64.02/15/5/2024

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
Sekretariat Kabupaten Kutai Kartanegara /s.
Kepala Bagian Hukum


PURNOMO, SH
NIP. 19780605 200212 1 002



PENJELASAN

ATAS

PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
NOMOR 5 TAHUN 2024
TENTANG
PENYELENGGARAAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

Pengelolaan dan perlindungan pada sektor ketenagakerjaan merupakan bentuk nyata pengamalan amanat UUD 1945 pada pembangunan sumberdaya manusia, yang didasarkan pada peningkatan harkat dan martabat dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur baik secara material maupun spiritual.

Pembangunan di Kabupaten Kutai Kartanegara bergantung pada dunia industri yang disebabkan oleh iklim investasi yang semakin baik. Bertambahnya jumlah industri dan perusahaan di Kabupaten Kutai Kartanegara berimplikasi pada peningkatan jumlah lapangan kerja. Kebutuhan akan tenaga kerja ini bisa didapatkan dari berbagai cara antara lain merekrut tenaga kerja yang tersedia di Kabupaten Kutai Kartanegara maupun tenaga kerja yang berasal dari luar Kabupaten Kutai Kartanegara. Perekrutan tenaga kerja ini baik dari dalam dan luar wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara tentu memiliki dampak yang berbeda.

Implementasi peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan di tingkat pusat belum dapat menyelesaikan persoalan di tingkat daerah khususnya di Kabupaten Kutai Kartanegara. Sehingga perlu suatu kebijakan di tingkat pemerintah daerah yang dapat memberikan solusi hukum dan perlindungan atas permasalahan yang terjadi di daerah maupun mengisi kekosongan hukum terhadap aturan yang mengakomodasi kondisi kedaerahan (muatan lokal) dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan di daerah. Kebijakan tersebut akan lebih tepat dalam bentuk regulasi berupa Peraturan Daerah.



II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Ayat (1)

Huruf a

Yang di maksud dengan “asas Keterbukaan” adalah dalam menyelenggarakan ketenagakerjaan haruslah sejalan dengan prinsip transparan terhadap hak masyarakat dalam memperoleh informasi yang benar dan akurat serta kemudahan masyarakat dalam memberikan masukan kepada pemerintah terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia

Huruf b

Yang di maksud dengan “asas Keadilan” adalah dalam menyelenggarakan ketenagakerjaan harus mencerminkan keadilan yang proporsional bagi setiap warga Negara tanpa terkecuali.

Huruf c

Yang di maksud dengan “asas Manfaat” adalah dimaksudkan untuk mengamankan bahwa segala upaya dalam penyelenggaraan Perlindungan tenaga kerja harus memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi kepentingan masyarakat pekerja, pemerintah dan pelaku usaha secara keseluruhan dan dapat memberikan informasi bagi masyarakat serta dapat meningkatkan pendapatan Pemerintah setempat dengan adanya Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

Huruf d

Yang di maksud dengan “asas kemitraan” adalah setiap upaya bersama dalam rangka pembangunan perlindungan ketenagakerjaan diselenggarakan dengan selaras, memiliki kesamaan visi dan strategi serta saling menguntungkan antara pemerintah, tenaga kerja dan pengusaha.



Huruf e

Yang di maksud dengan “asas pendayagunaan” adalah dalam Penyelenggaraan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal harus dilaksanakan berlandaskan pemanfaatan ruang dan sumberdaya yang optimal dalam pencapaian hasil sesuai dengan sasaran.

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Usia minimum untuk pekerjaan yang bersifat tetap adalah 15 tahun, Pekerja muda yang berusia antara 13 sampai 15 tahun dapat dipekerjakan untuk pekerjaan ringan, asalkan pekerjaan tersebut tidak mempengaruhi perkembangan fisik, mental dan sosialnya. Pekerjaan ringan memerlukan izin tertulis dari orang tua/wali dan majikan harus memberi mereka kontrak kerja, anak hanya dapat dipekerjakan pada siang hari selama 3 jam (maksimal) tanpa mengganggu sekolahnya

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas



Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Cukup jelas

Huruf f

Yang dimaksud konseling yaitu suatu layanan kegiatan yang dilakukan dengan tatap muka antara konselor dan Tenaga Kerja untuk membantu karyawan mengatasi permasalahan yang dialami dalam pekerjaannya. Konselor merupakan tenaga profesional yang memberikan konseling dan bimbingan dalam permasalahan tenaga kerja, baik dari Pemerintah Daerah dan/atau Pelaku Usaha terkait yang memiliki kompetensi psikologi dan pemahaman terhadap setiap aspek ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Huruf a

Produktivitas individu yaitu Produktivitas kerja yang dinilai dari kualitas dan Output yang dihasilkan oleh individu Tenagakerja dalam melakukan kerjanya.

Huruf b

Produktivitas Mikro yaitu Produktivitas kerja yang dinilai dari kualitas dan Output yang dihasilkan oleh suatu kelompok Tenagakerja dalam melakukan kerjanya, yang mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

Huruf c

Produktivitas Makro yaitu Produktivitas kerja yang dinilai dari kualitas dan Output yang dihasilkan oleh beberapa kelompok Tenagakerja dalam melakukan kerjanya, yang secara sistematis, optimal dan produktif yang selanjutnya mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral.



Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup Jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Asosiasi swasta yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu Asosiasi, Organisasi dan/atau Wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu yang didirikan secara sah dan diakui Negara Indonesia.

Pasal 20

Cukup jelas



- Pasal 21
Cukup jelas
- Pasal 22
Cukup jelas
- Pasal 23
Cukup jelas
- Pasal 24
Cukup jelas
- Pasal 25
Cukup jelas
- Pasal 26
Cukup jelas
- Pasal 27
Cukup jelas
- Pasal 28
Cukup jelas
- Pasal 29
Cukup jelas
- Pasal 30
Cukup jelas
- Pasal 31
Cukup jelas
- Pasal 32
Cukup jelas
- Pasal 33
Cukup jelas
- Pasal 34
Cukup jelas
- Pasal 35
Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA NOMOR 81



Balai
Sertifikasi
Elektronik

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)