



BUPATI KUTAI KARTANEGARA

PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

NOMOR 18 TAHUN 2013

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUTAI KARTANEGARA,

- Menimbang :
- a. bahwa pembangunan di bidang ketenagakerjaan diperlukan dalam rangka memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha di daerah;
 - b. bahwa dalam rangka mewujudkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya perlu melakukan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dan pemberian jaminan perlindungan atas hak-hak tenaga kerja dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1951);

3. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1959 tentang 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);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
6. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
10. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);

11. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
12. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali yang terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
13. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
16. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai Nomor 8 Tahun 1999 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai (Lembaran Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai Tahun 1999 Nomor 14);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 27 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah Kabupaten Kutai (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Tahun 2000 Nomor 24).

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA,**

dan

BUPATI KUTAI KARTANEGARA,

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
2. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. 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 dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;

- b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
 6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
 7. Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya disingkat TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
 8. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 9. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 10. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
 11. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
 12. Teknologi Tepat Guna selanjutnya disingkat TTG adalah teknologi yang telah dikembangkan secara tradisional, sederhana dan proses pengenalannya banyak ditentukan oleh keadaan lingkungan dan mata pencaharian pokok masyarakat tertentu.

13. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pengaturan dan penempatan pencari kerja.

13. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta selanjutnya disingkat PPTKIS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis dari menteri tenaga kerja dan transmigrasi untuk melaksanakan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar Negeri

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Asas penyelenggaraan ketenagakerjaan meliputi:

- a. keterbukaan;
- b. kekeluargaan;
- c. keadilan;
- d. terpadu;
- e. persamaan tanpa diskriminasi; dan
- f. kepastian hukum.

Pasal 3

Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan meliputi:

- a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja secara sistematis, terpadu dan berkesinambungan;
- b. mewujudkan tenaga kerja yang produktif dan memiliki kompetensi kerja agar mampu berkompetisi dalam bursa tenaga kerja;
- c. menetapkan kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri secara terpadu;
- d. mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dalam dunia usaha di Daerah;
- e. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja; dan

- f. memberikan jaminan kepastian hukum pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

- Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi :
- a. perencanaan dan sistem informasi terpadu ketenagakerjaan;
 - b. pelatihan dan peningkatan produktifitas tenaga kerja;
 - c. pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
 - d. pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - e. pengawasan ketenagakerjaan.

BAB IV HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA

Pasal 5

- Tenaga kerja mempunyai hak sebagai berikut:
- a. penghormatan atas martabatnya;
 - b. perlindungan hukum;
 - c. mendapatkan upah yang layak;
 - d. tidak diskriminasi; dan
 - e. mendapatkan peningkatan keterampilan dan keahlian.

Pasal 6

- Tenaga kerja mempunyai kewajiban sebagai berikut:
- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi; dan
 - c. bekerja keras sesuai dengan bidang dan kemampuannya untuk perusahaan.

BAB V
PERENCANAAN DAN SISTEM INFORMASI TERPADU
KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan Rencana Tenaga Kerja Daerah.
- (2) Rencana Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihasilkan melalui Perencanaan Tenaga Kerja.
- (3) Rencana tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. neraca tenaga kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (4) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga-lembaga terkait.
- (5) Rencana Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. rencana jangka menengah disusun untuk waktu 5 (lima) tahun; dan
 - b. rencana jangka pendek disusun untuk waktu 1 (satu) tahun.

Pasal 8

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain terdiri dari :
 - a. informasi ketenagakerjaan umum;
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
 - c. informasi penempatan tenaga kerja;

- d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
 - e. informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
- (3) Tata cara perolehan informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

BAB VI PELATIHAN DAN PENINGKATAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Peserta Pelatihan

Pasal 9

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan

Bagian Kedua
Lembaga Pelatihan

Pasal 10

- (1) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat dengan berdasarkan Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Pasal 11

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dilaksanakan oleh perorangan atau badan hukum diluar Pemerintah Daerah.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang sudah mendapatkan izin dapat menambah dan/atau mengurangi program.
- (4) Penambahan dan pengurangan program sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memiliki izin penambahan dan atau pengurangan program dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Prosedur pemberian izin Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 12

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib mendaftarkan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta didirikan dan diselenggarakan di Daerah.

- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus melaporkan program pelatihan yang diselenggarakan dalam satu tahun kepada Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta yang telah menyelenggarakan pelatihan wajib memberikan sertifikat kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.
- (6) Setiap SKPD yang melaksanakan pelatihan kerja wajib dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Pemerintah daerah dan/atau swasta yang terdaftar

Pasal 13

- (1) Bupati atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja apabila sebagai berikut:
 - a. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - b. Lembaga Pelatihan Swasta yang tidak memiliki izin penyelenggaraan pelatihan;
 - c. menggunakan tenaga pelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - d. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program;
 - e. substansi materi pelatihan kerja tidak seimbang antara teori dan praktek;
 - f. jangka waktu pelatihan paling kurang 120 jam pelajaran per program pelatihan; dan
 - g. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.

- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah daerah dan Swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi berupa pencabutan izin.
- (5) Prosedur Pemberhentian sementara hingga pencabutan izin akan diatur lebih lanjut dalam peraturan bupati/keputusan SKPD yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Pasal 14

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan peraturan yang berlaku.

Bagian Ketiga Peningkatan Produktifitas Kerja

Pasal 15

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas dan bidangnya.
- (2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan pelatihan kepada pekerja atau buruh, bila jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan melebihi 100 orang.
- (3) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

Bagian Keempat
Pendanaan Pelatihan Kerja

Pasal 16

- (1) Pendanaan sistem pelatihan kerja, baik menyangkut pembinaan maupun penyelenggaraannya dilaksanakan berdasarkan prinsip efektif efisien, akuntabel dan transparan serta berkelanjutan.
- (2) Pendanaan sistem pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari anggaran APBN, APBD, atau penerimaan lain yang sah sesuai peraturan yang berlaku.

BAB VII
PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Informasi Pasar Kerja

Pasal 17

- (1) Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan melaksanakan pengumpulan informasi pasar kerja untuk disebarluaskan ke masyarakat.
- (2) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui :
 - a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada dinas yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan;
 - b. pasar bursa kerja (*job fair*);
 - c. media cetak/elektronik; dan
 - d. pameran kesempatan kerja.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

- (4) Publikasi tentang informasi bursa tenaga kerja dan pameran kesempatan kerja dapat dilakukan oleh pemerintah daerah dan swasta yang berbadan hukum.
- (5) Informasi bursa tenaga kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dan swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus mendapatkan izin dari skpd yang terkait dengan ketenagakerjaan.
- (6) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja, penyelenggara wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk dengan persyaratan sebagai berikut :
 - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
 - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
 - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
 - d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.
- (7) Izin penyelenggaraan publikasi informasi bursa tenaga kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dan swasta akan diatur lebih lanjut pada peraturan bupati.

Bagian Kedua
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 18

- (1) Perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh :
 - a. Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan;
 - b. LPTKS; dan
 - c. BKK.

Pasal 19

LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b, wajib memiliki izin sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 20

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat;
 - d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi; dan
 - e. golongan pekerja atau penata laksana rumah tangga.
- (3) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menerima upah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali upah minimum.
- (4) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari perusahaan ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan LPTKS.
- (5) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari tenaga kerja ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.

Pasal 21

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK.

- (2) Penempatan tenaga kerja wajib diselenggarakan bagi alumni satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Untuk mendirikan BKK, pimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyampaikan surat permohonan persetujuan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) BKK wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan.
- (5) Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilampiri dengan:
 - a. struktur organisasi dan nama pengelola BKK;
 - b. keterangan atau penjelasan tentang sarana kantor untuk melakukan kegiatan antar kerja;
 - c. rencana penyaluran tenaga kerja selama 1 (satu) tahun;
 - d. izin pendirian dan operasional satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi swasta serta lembaga pelatihan kerja dari instansi yang berwenang; dan
 - e. fotokopi sertifikat pemandu bursa kerja.

Pasal 22

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja pada Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pengantar kerja.
- (2) Petugas pelayanan penempatan pada LPTKS dan BKK, wajib memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja yang dibuktikan dengan pemandu bursa kerja.

Bagian Ketiga Lowongan Pekerjaan

Pasal 23

- (1) Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan.

- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat antara lain:
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jabatan;
 - d. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja;
 - e. batas waktu lowongan pekerjaan;
 - f. jadwal proses penerimaan yang mencakup sosialisasi, seleksi, administrasi, bakat, dan minat, kemampuan, kesehatan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
 - g. gaji yang akan diterima; dan/atau
 - h. syarat-syarat lain yang diperlukan.
- (3) Lowongan tenaga kerja mengutamakan masyarakat setempat sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan memberi kerja.
- (4) Masyarakat setempat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah masyarakat yang pernah bermukim sekurang-kurangnya 2 tahun dibuktikan dengan surat keterangan desa/kelurahan/kecamatan.
- (5) Pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar Provinsi apabila lowongan pekerjaan yang ditawarkan tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Pasal 24

- (1) Pencari kerja wajib memiliki AK-1 atau antar kerja.
- (2) Pemberi kerja wajib mensyaratkan kepada pencari kerja untuk memiliki AK-1.
- (3) Untuk memperoleh AK-1 tidak dipungut biaya.
- (4) Pemberi kerja wajib melaporkan jumlah tenaga kerja yang telah diterima.

Pasal 25

- (1) Pemberi kerja wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperkerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, serta kemampuannya.
- (2) Sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.

Paragraf 1 Tata Cara Pelayanan AKL dan AKAD

Pasal 26

- (1) Setiap Pemberi Kerja untuk melaksanakan perekrutan tenaga kerja wajib menyampaikan lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebelum diumumkan secara formal sekurang-kurangnya informasi yang disampaikan antara lain:
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. kelompok jabatan yang dibutuhkan;
 - c. klasifikasi pendidikan;
 - d. umur;
 - e. batas akhir penerimaan berkas; dan
 - f. batas akhir informasi.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan diawali dari Desa/Kelurahan dengan jangka waktu pengumuman paling lama 7 hari sejak diumumkan dan selanjutnya disampaikan ke SKPD yang menangani ketenagakerjaan.
- (3) Jika kebutuhan tenaga kerja tidak terpenuhi maka pemberi kerja dapat mengajukan permohonan rekomendasi AKL dengan melampirkan sekurang-kurangnya :
 - a. surat permohonan;
 - b. bukti pengumuman lowongan pekerjaan;
 - c. rekomendasi dari desa/kelurahan;
 - d. rekomendasi dari kecamatan; dan
 - e. peninjauan lapangan.

- (4) Jika Kebutuhan Tenaga Kerja tidak terpenuhi di tingkat AKL maka pemberi kerja dapat mengajukan permohonan rekomendasi AKAD dengan melampirkan sekurang-kurangnya :
 - a. surat permohonan;
 - b. bukti surat pengumuman lowongan dari provinsi; dan
 - c. rekomendasi yang diatur dengan keputusan Bupati.

Pasal 27

- (1) Kebutuhan tenaga kerja telah terpenuhi dari kabupaten/kota dan provinsi lain, pihak pemberi kerja wajib menyampaikan laporan ke dinas Tenaga kerja dan transmigrasi.
- (2) berdasarkan laporan dari pihak pemberi kerja sebagaimana di maksud pada ayat (1) Pihak SKPD yang menangani ketenagakerjaan melaksanakan peninjauan lapangan.

Pasal 28

- (1) Pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja dari daerah luar Provinsi, dilakukan melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah.
- (2) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah wajib memiliki Surat Rekomendasi Penyerahan Antar Kerja Antar Daerah dari Bupati atau Pejabat yang dtunjuk.

Paragraf 2

Pelayanan Penempatan tenaga kerja keluar negeri

Pasal 29

- (1) Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melakukan seleksi legalitas perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta.
- (2) Dinas yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat memfasilitasi rencana rekrutmen tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri yang dilakukan bersama-sama antara pemerintah daerah dan PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta)
- (3) PPTKIS dapat melaksanakan rekrutmen sendiri dengan rekomendasi Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

- (4) Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dapat :
- a. melaksanakan evaluasi kelayakan calon TKI;
 - b. memberikan rekomendasi bagi calon tenaga kerja untuk pembuatan passport;
 - c. mengesahkan perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS;
 - d. melaksanakan pelayanan, pembinaan dan pengawasan kepada calon tenaga kerja Indonesia; dan
 - e. melaksanakan sosialisasi secara berkesinambungan.

Pasal 30

- (1) Setiap perusahaan multi Internasional dan/atau perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri wajib menyampaikan laporan.
- (2) Laporan yang dimasud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat tentang :
 - a. jumlah tenaga kerja;
 - b. nama dan jabatan;
 - c. negara tujuan dan lokasi kerja;
 - d. masa kerja;
 - e. alamat di indonesia;
 - f. pendidikan; dan
 - g. umur, jenis kelamin

Pasal 31

- (1) BKK dan pemberi kerja wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. pencari kerja yang terdaftar;
 - b. lowongan kerja yang terdaftar;
 - c. pencari kerja yang telah ditempatkan; dan
 - d. penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja.

Bagian 3
Perpanjangan IMTA

Pasal 32

- (1) Untuk perpanjangan IMTA dan Retribusi perpanjangan IMTA kewenangan diberikan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Perpanjangan IMTA diberikan kepada TKA yang telah memiliki IMTA dari Menteri yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Retribusi perpanjang IMTA diatur dengan perda tersendiri.

Pasal 33

- (1) SKPD yang menangani ketenagakerjaan melaksanakan pembinaan dan pengawasan kepada TKA.
- (2) TKA melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan Peraturan yang berlaku.

Paragraf 4
Penyuluhan Bimbingan Jabatan

Pasal 34

- (1) SKPD yang menangani ketenagakerjaan melakukan penyuluhan bimbingan jabatan sesuai kebutuhan pasar kerja meliputi penyampaian informasi suatu jabatan/pekerjaan/dunia kerja secara obyektif, dinamis dan faktual kepada pencari kerja agar mampu mempersiapkan diri untuk menentukan pilihan pekerjaan yang tepat sesuai bakat, minat dan kepribadian yang dimilikinya.
- (2) SKPD yang menangani ketenagakerjaan dapat memberikan bimbingan jabatan, melaksanakan konseling kepada pencari kerja, dan melaksanakan analisis jabatan.
- (3) Sasaran penyuluhan bimbingan jabatan meliputi:
 - a. siswa sekolah;
 - b. siswa latihan;
 - c. mahasiswa;
 - d. pencari kerja;
 - e. pekerja/karyawan;
 - f. karyawan yang akan purna tugas;
 - g. masyarakat;

- h. pondok pesantren; dan
 - i. organisasi kemasyarakatan.
- (4) Dalam melaksanakan kegiatan bimbingan jabatan SKPD yang menangani ketenagakerjaan dapat dibantu antara lain:
- a. akademisi;
 - b. pemerhati bimbingan jabatan;
 - c. pemerintah provinsi; dan
 - d. departemen.
- (5) Dalam melaksanakan konseling pada pencari kerja SKPD yang menangani ketenagakerjaan dapat dibantu oleh Psikolog atau Motivator.

Paragraf 5
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 35

- (1) SKPD yang menangani ketenagakerjaan bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (3) Semua kebijakan pemerintah daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Pasal 36

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Paragraf 6
Pelaksanaan TTG

Pasal 37

Pemerintah Daerah memfasilitasi penerapan TTG dalam pengembangan dan perluasan lapangan kerja dan lapangan usaha termasuk di daerah transmigrasi, diantaranya sebagai berikut :

- a. pelaksanaan program penerapan dan pengembangan TTG;
- b. memfasilitas penguatan kelembagaan pelayanan teknologi dalam penerapan dan pengembangan TTG;
- c. kerjasama dengan lembaga lain dalam penerapan dan pengembangan TTG;
- d. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program penerapan dan pengembangan TTG.

Pasal 38

Obyek penerapan teknologi tepat guna yaitu :

- a. masyarakat pengangguran, setengah pengagguran, putus sekolah, dan keluarga miskin. (masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan), setengah pengangguran adalah masyarakat yang memiliki pekerjaan tetapi temporer
- b. masyarakat yang memiliki usahanya membutuhkan TTG.
- c. kawasan perdesaan dan perkotaan yang dalam pengembangan wilayahnya memerlukan TTG.

Paragraf 7
Padat Karya

Pasal 39

- (1) Padat karya infrastruktur merupakan kegiatan pembuatan atau rehabilitasi sarana/prasarana ekonomi didaerah setempat, dengan memperkerjakan tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur yang relative banyak.
- (2) Padat karya Produktif merupakan suatu kegiatan yang dapat memberikan nilai tambah ekonomi bagi masyarakat khususnya tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur dalam jangka waktu tertentu, berkembang dan berkelanjutan.

Paragraf 8
Padat karya infrastruktur

Pasal 40

- (1) pembuatan/rehabilitasi saluran atau irigasi tersier, untuk meningkatkan produksi pertanian masyarakat, mencegah bahaya banjir dan perbaikan sanitasi lingkungan.
- (2) pembuatan/rehabilitasi jalan desa untuk membuka daerah terisolir dan memperpanjang arus lalu lintas perekonomian masyarakat yang berdampak tumbuhnya usaha-usaha baru.
- (3) pembuatan dermaga sederhana bagi masyarakat nelayan.
- (4) Pembuatan kios atau pasar tradisional untuk membantu pemasaran hasil produksi masyarakat setempat.
- (5) pembuatan terasering untuk penghijauan, peternakan dan mencegah tanah longsor dengan tanaman yang produktif.

Paragraf 9
Padat karya produktif

Pasal 41

- (1) Padat karya produktif dimanfaatkan dan mengolah sumber daya alam yang ada di daerah tersebut menjadi suatu kegiatan yang produktif serta menghasilkan yang pada akhirnya masyarakat mampu mengolah sumber daya alam tersebut menjadi sumber mata pencaharian yang berkesinambungan dan membuka lapangan kerja baru bagi masyarakat dengan mempekerjakan masyarakat setempat yang pada akhirnya dapat mengurangi penganggur maupun setengah penganggur.
- (2) Jenis Kegiatan berupa usaha pertanian, perikanan, peternakan dan Pengolahan sumber daya alam dengan tidak menggunakan teknologi tinggi.

Pasal 42

- (1) Perencanaan Padat Karya disusun berdasarkan aspek Tenaga Kerja (penganggur, setengah penganggur dan masyarakat miskin), aspek teknis dan aspek sosial ekonomi.
- (2) Sasaran kegiatan berupa sarana dan prasarana sosial ekonomi di daerah padat penganggur, terisolir, kantong-kantong miskin atau rawan bencana alam dan Pemutusan Hubungan Kerja.

- (3) Pelaksanaan kegiatan melaksanakan kegiatan tenaga kerja sebanyak-banyaknya.
- (3) Komponen pembiayaan untuk perangsang kerja harus lebih besar dari biaya bahan dan peralatan dengan perbandingan (70:30) atau maksimal (60:40). Untuk jenis kegiatan tertentu yang banyak membutuhkan bahan dapat (50:50).
- (4) Tidak ada tuntutan ganti rugi bagi masyarakat yang lahan atau tanamannya terkena kegiatan padat karya serta lahan terbebas dari sengketa.
- (5) Dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dapat bekerja sama dengan instansi teknis terkait sesuai jenis kegiatan.
- (6) Kegiatan pelaksanaan fisik tidak boleh diborongkan, harus sepenuhnya oleh tenaga kerja setempat dan diutamakan adalah pencari nafkah utama dalam keluarga

Paragraf 10
Penugasan tenaga kerja sukarela

Pasal 43

- (1) Menugaskan tenaga kerja terdidik, sarjana yang mempunyai jiwa sukarela untuk mengabdikan diri dalam pembangunan pedesaan.
- (2) Tenaga sukarela adalah pelopor pembaharuan dan pembangunan sebagai motivator, katalisator dan dinamikator dalam upaya mempercepat proses pembangunan dipedesaan atau daerah tertinggal di desa yang berada dilingkungan Kabupaten Kutai Kartanegara.
- (3) Pendayagunaan tenaga kerja sukarela merupakan salah satu upaya menanggulangi pengangguran terdidik secara temporer yang nantinya dapat menciptakan kesempatan kerja atau berusaha bagi dirinya sendiri dan orang lain.
- (4) Penempatan tenaga kerja sukarela adalah tanggung jawab pemerintah Daerah.

Paragraf 11
Tenaga Kerja Mandiri

Pasal 44

- (1) Tenaga kerja mandiri adalah angkatan kerja yang mempunyai jiwa dan semangat kewiraan, sikap perilaku dan kemampuan dalam berusaha atau kegiatan yang bersifat ekonomis yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara teknologi dan produk baru.
- (2) Membekali tenaga kerja dengan keterampilan teknis dan manajerial untuk menjadi pengusaha pemula yang mampu menciptakan dan memperluas bagi diri sendiri atau orang lain.
- (3) Pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pembinaan tenaga kerja mandiri

BAB VIII
PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Bagian kesatu
Hubungan kerja
Paragraf 1
Peraturan Perusahaan

Pasal 45

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Bagi perusahaan yang merupakan cabang atau bagian dari perusahaan yang berada di luar daerah wajib mencatatkan peraturan perusahaannya kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Permohonan Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi :
 - a. Surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pinjaman perusahaan;
 3. status perusahaan;
 4. jenis atau bidang usaha;

5. jumlah pekerja;
 6. status hubungan kerja;
 7. upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat pekerja/serikat, apabila telah terbentuk;
 9. nomor pencatatan serikat pekerja;
 10. masa berlakunya peraturan perusahaan; dan/atau
 11. pengesahan peraturan perusahaan untuk yang keberapa.
- b. Naskah peraturan perusahaan yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan wakil pekerja dibuat dalam rangkap 3 (tiga).
- (4) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib disosialisasikan kepada pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Paragraf 2
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 46

- (1) Perjanjian kerja bersama yang disusun oleh Perusahaan ditanda tangani oleh pengusaha dan serikat pekerja.
- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja.
- (3) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilengkapi dengan :
 - a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. status permodalan perusahaan;
 4. jenis atau bidang usaha;
 5. jumlah pekerja;
 6. status hubungan kerja;
 7. upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat pekerja

9. nomor pencatatan serikat pekerja;
 10. masa berlakunya perjanjian kerja bersama; dan/atau
 11. pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa.
- b. Naskah perjanjian kerja bersama yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan bermaterai cukup.
- (4) Perusahaan yang hanya beroperasi di daerah, wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
 - (5) Perjanjian kerja bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja yang dibuat secara tertulis.
 - (6) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku perjanjian kerja bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama.
 - (7) Perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja perusahaan.

Paragraf 3
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 47

- (1) Pengusaha yang mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu wajib mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan:
 - a. Surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. jenis bidang usaha; dan
 4. jumlah tenaga kerja.
 - b. Naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan meterai cukup.

- (3) Naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah dicatat diberikan kepada pengusaha, pekerja dan Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan.

Bagian Kedua
Penyedia Jasa Tenaga Kerja
Paragraf 1
Perizinan

Pasal 48

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja yang berdomisili di Daerah wajib memiliki izin operasional dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan melampirkan :
- a. fotokopi izin operasional;
 - b. fotokopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas;
 - c. fotokopi anggaran dasar yang di dalamnya memuat usaha penyedia jasa pekerja;
 - d. fotokopi Surat Izin Usaha Perdagangan; dan
 - e. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja.

Paragraf 2
Perjanjian Penyerahan Pekerja

Pasal 49

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja.
- (2) Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan pelaksanaannya ke perusahaan penyedia jasa pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
- a. dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - b. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan

- c. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja wajib mendaftarkan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (5) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampiri dengan :
- a. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja yang masih berlaku;
 - b. fotokopi bukti kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - c. fotokopi izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja.
- (6) Pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dengan melengkapi :
- a. Surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat antara lain:
 1. nama dan alamat perusahaan pemberi kerja;
 2. nama pimpinan perusahaan pemberi kerja;
 3. jenis bidang usaha perusahaan pemberi kerja;
 4. jumlah tenaga kerja;
 5. status hubungan kerja;
 6. upah tertinggi dan terendah;
 7. jenis pekerjaan yang diserahkan;
 8. nama dan alamat perusahaan penyedia jasa pekerja;
 9. nama pimpinan perusahaan penyedia jasa pekerja;
 10. jumlah tenaga kerja pelaksana pekerjaan; dan/atau
 11. jangka waktu perjanjian.

- b. Naskah perjanjian penyerahan pekerjaan, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan materai cukup; dan
- c. Fotokopi surat izin operasional perusahaan jasa pekerja.

Paragraf 3
Jenis Kegiatan Tenaga Kerja
dari Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja

Pasal 50

- (1) Tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Kegiatan pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. kegiatan tradisional dilakukan di dalam perusahaan;
 - b. kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis;
 - c. kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang; dan
 - d. kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.

Bagian Ketiga
Fasilitas kesejahteraan dan kesempatan ibadah
Paragraf 1
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 51

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain: tempat olah raga, koperasi karyawan, kantin, tempat penitipan anak, tempat menyusui dan/atau tempat ibadah.

- (3) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.
- (4) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau serikat pekerja bersama-sama berupaya mewujudkan dan menumbuhkan kembangkan fasilitas kesejahteraan di perusahaan.

Paragraf 2
Kesempatan Beribadah

Pasal 52

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

BAB IX
PERLINDUNGAN
Bagian Kesatu
Pekerja

Pasal 53

- (1) Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai martabat manusia dan moral agama.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja, antara lain:
 - a. norma kerja;
 - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. norma kerja anak dan perempuan;
 - d. norma jaminan sosial tenaga kerja;
 - e. melakukan general check up bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali;
 - f. menyediakan bantuan anemia gizi khususnya kepada pekerja perempuan; dan/atau

- g. menyediakan fasilitas antar jemput khususnya bagi pekerja yang bekerja pada malam hari.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki satu orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal K3 umum.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara cuma-cuma.

Pasal 55

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan: menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan dan/atau menyusui bayinya.
- (2) Pekerja perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-hak nya.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 56

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 57

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam pasal 56 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.

- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. Upah Minimum Kabupaten;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melaksanakan tugas negara;
 - e. Denda dan potongan upah;
 - f. Bentuk dan tata cara pembayaran upah;
 - g. Hal-hal yang diperhitungkan dalam upah;
 - h. Upah selama mengalami musibah sakit;
 - i. Upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
 - j. Upah untuk kompensasi pembayaran pesangon dan lainnya; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (3) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan pekerja di perusahaan dengan memperhatikan status, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (4) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas pekerja.
- (5) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dapat mengajukan penangguhan kepada Bupati Kutai Kartanegara, dengan disertai laporan akuntan publik.

Pasal 58

- (1) Pengusaha wajib membuat dan atau memiliki serta memelihara slip gaji.
- (2) Slip gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
- a. nomor urut;
 - b. nama pekerja;

- c. jenis kelamin;
- d. jabatan;
- e. upah pokok;
- f. tunjangan-tunjangan;
- g. jumlah jam lembur;
- h. upah lembur;
- i. potongan-potongan;
- j. jumlah pendapatan; dan/atau
- k. tanda-tangan.

Bagian Ketiga
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 59

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (bulan) terus-menerus.
- (2) Besarnya pemberian tunjangan hari raya keagamaan ditetapkan sebagai berikut:
 - a. bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus menerus diberikan minimal 1 (satu) bulan penuh;
 - b. bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan dihitung secara proporsional.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu memberikan tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan permohonan penyimpangan mengenai besarnya jumlah tunjangan hari raya kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya sesuai dengan agama yang dianutnya, tetap berhak mendapatkan tunjangan hari raya.

- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak berlaku bagi pekerja dalam status perjanjian kerja waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.
- (6) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diajukan paling lambat 2(dua) bulan sebelum hari raya keagamaan, dengan melampirkan antara lain:
 - a. kesepakatan antara pengusaha dengan atau pekerja; dan
 - b. neraca rugi laba 2 (dua) tahun terakhir sesuai dengan laporan akuntan publik.

Bagian Keempat Jaminan Sosial

Pasal 60

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja dan keluarganya pada program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. jaminan berupa uang meliputi :
 1. jaminan kecelakaan kerja;
 2. jaminan kematian; dan
 3. jaminan hari tua.
 - b. jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara, tidak wajib ikut dalam program jaminan pemeliharaan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.
- (4) Penyelenggaran program jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mendapat rekomendasi/persetujuan dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

BAB X
PEKERJA RUMAH TANGGA

Pasal 61

- (1) Pengguna jasa pekerja rumah tangga dapat membuat perjanjian kerjasama secara tertulis dengan pekerja rumah tangga.
- (2) Perjanjian kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- (3) Perjanjian kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XI
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Kewenangan

Pasal 62

- (1) Dinas yang tugas dan fungsinya di bidang ketenagakerjaan berwenang melaksanakan pengawasan dan penyidikan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan pengawasan dan penyidikan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas yang tugas dan fungsinya di bidang ketenagakerjaan mengangkat Pejabat Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan.
- (3) Pengawasan terhadap TKA dapat dilakukan secara terpadu bersama dengan skpd lain sesuai dengan bidang yang ditanganinya.

Bagian Kedua
Jenis Pengawasan

Pasal 63

- (1) Pengawasan dilakukan dengan cara pemeriksaan.

- (2) Jenis pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain :
- a. pemeriksaan pertama merupakan pemeriksaan yang dilakukan pada perusahaan yang baru atau perusahaan yang belum pernah dilakukan pemeriksaan;
 - b. pemeriksaan berkala merupakan pemeriksaan yang dilakukan secara periodik untuk mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan;
 - c. pemeriksaan ulang merupakan pemeriksaan kembali oleh pengawas ketenagakerjaan atas perintah pejabat yang berwenang karena terdapat keraguan atas hasil pemeriksaan terdahulu; dan
 - d. pemeriksaan khusus merupakan pemeriksaan yang dilakukan pada suatu perusahaan karena adanya kasus ketenagakerjaan pada perusahaan tersebut.
- (3) Pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) membuat Laporan.

Bagian Ketiga
Tim Perlindungan Tenaga Kerja

Pasal 64

- (1) Laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (3) ditindak lanjuti oleh Tim Perlindungan Tenaga Kerja.
- (2) Tim Perlindungan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Tim Perlindungan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur:
 - a. dinas yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan;
 - b. dinas yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang sosial;
 - c. pengawas ketenagakerjaan;
 - d. Kepolisian;
 - e. Satuan Polisi Pamong Praja; dan
 - f. Perwakilan Serikat Pekerja.

- (4) Unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat ditambahkan sesuai kebutuhan.

Pasal 65

- (1) Tindak lanjut dari hasil laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (3) harus dilakukan sesuai Standar Operasional Prosedur.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Standar Operasional Prosedur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 66

- (1) Pemerintah daerah menyediakan layanan laporan masyarakat tentang ketenagakerjaan.
- (2) Laporan masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditindak lanjuti oleh Tim Perlindungan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (3).

Bagian Ketiga Pembinaan Pengawas Ketenagakerjaan

Pasal 67

- (1) Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan melakukan pembinaan terhadap pengawas ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan terhadap pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB XII SANKSI Bagian Kesatu Sanksi Administrasi

Pasal 68

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) dan (4), Pasal 12 ayat (1), (3), (4), dan

(5), Pasal 22 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 23 ayat (1), Pasal 28 (1), Pasal 48 ayat (1), Pasal 49 ayat (2), (3), (4), (5) dan (6), Pasal 52 ayat (1), Pasal 53 ayat (1), Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 ayat (1) dan (2), Pasal 57 ayat (1), (2), (3), (4), dan (5), Pasal 58 ayat (1), (2), (3), (4), (5), dan (6), Pasal 59 ayat (1) dan (4) dikenai sanksi administrasi dengan tahapan sebagai berikut :

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatalan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
- h. pencabutan izin.

(2) Mekanisme pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Sanksi Pidana

Pasal 69

- (1) Selain dikenakan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 terhadap pelanggaran peraturan daerah ini, dapat dikenakan sanksi pidana paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kecuali jika ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan yang ada di atasnya.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kejahatan.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetorkan ke Kas Daerah.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 70

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah.

Ditetapkan di Tenggarong
pada tanggal 17 Desember 2013

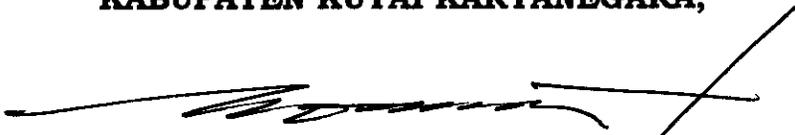
BUPATI KUTAI KARTANEGARA,



RITA WIDYASARI

Diundangkan di Tenggarong
pada tanggal 18 Desember 2013

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA,**



Drs. EDI DAMANSYAH, M.Si
NIP. 19650302 199403 1 011

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA NOMOR 30
TAHUN 2013**

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
NOMOR 18 TAHUN 2013
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan pada sektor ketenagakerjaan merupakan bentuk nyata aplikasi pengamalan amanat UUD 1945 khususnya pada pembangunan sumber daya manusia. Pembangunan sumber daya manusia pada dasarnya diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur baik secara material maupun spiritual.

Wujud upaya pemerintah membangun kualitas sumber daya manusia di sektor tenaga kerja adalah dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan terkait di bidang ketenagakerjaan lainnya.

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 langkah kebijakan di tingkat pemerintah daerah yang dapat memberikan solusi hukum atas permasalahan yang terjadi di daerah maupun mengisi kekosongan hukum terhadap aturan yang mengakomodasi kondisi kedaerahan (muatan lokal) dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Kebijakan tersebut akan lebih tepat dalam bentuk regulasi berupa Peraturan Daerah.

II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud 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 dimaksud dengan “asas kekeluargaan” adalah pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung antara pelaku pembangunan ketenagakerjaan. Dalam menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan hendaknya memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia serta tidak bertentangan dengan nilai dasar Pancasila.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas keadilan” adalah dalam menyelenggarakan pembangunan ketenagakerjaan harus mencerminkan keadilan yang proporsional bagi setiap warga negara tanpa terkecuali.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas terpadu” adalah setiap upaya Pemerintah dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan dengan selaras, memiliki kesamaan visi dan strategi serta terkoordinasi antar lembaga.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas persamaan tanpa diskriminasi” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan tidak boleh dilakukan dengan berdasarkan latar belakang diskriminatif, antara lain: agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas kepastian hukum” adalah pengaturan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan memberikan jaminan kepastian hukum serta kejelasan hukum kepada tenaga kerja, pengusaha serta pemerintah dalam membangun keharmonisan hubungan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “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.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Informasi ketenagakerjaan umum, meliputi: jumlah penduduk, tenaga kerja (termasuk tenaga kerja asing), angkatan kerja, penduduk yang bekerja, dan penganggur.

Huruf b

Informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, meliputi: standar kompetensi kerja, lembaga pelatihan, asosiasi profesi, tenaga kepelatihan, lulusan pelatihan, kebutuhan pelatihan, sertifikasi tenaga kerja, jenis pelatihan, dan tingkat produktivitas.

Huruf c

Informasi penempatan tenaga kerja, meliputi: kesempatan kerja, pencari kerja, lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, serta penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.

Huruf d

Informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi: usaha mandiri, tenaga kerja mandiri, tenaga kerja sukarela, teknologi padat karya, dan teknologi tepat guna.

Huruf e

informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, meliputi: pengupahan, perusahaan, kondisi dan lingkungan kerja, serikat pekerja, asosiasi pengusaha, perselisihan hubungan industrial, pemogokan, penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja, kecelakaan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, penindakan pelanggaran, pengawasan ketenagakerjaan, dan fasilitas kesejahteraan.

Ayat (3)

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang terkait dengan tata cara perolehan informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, antara lain: Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.

Pasal 9

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pelatihan kerja” adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan klasifikasi jabatan atau pekerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Cara meningkatkan kompetensi dilakukan dengan pelatihan kerja atau pelatihan kerja dengan sistem pemagangan. Pengakuan kompetensi tersebut dijadikan pertimbangan dalam penempatan, promosi, dan kebijakan pengusaha lainnya sesuai dengan kompetensi tersebut.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “informasi pasar kerja” adalah informasi mengenai persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja serta keterangan - keterangan lain yang berhubungan dengan kedua hal diatas secara terus menerus terbuka, bebas, obyektif dan adil.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup Jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pengantar kerja” adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keterampilan melaksanakan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Jumlah tenaga kerja penyandang cacat disesuaikan dengan jumlah pekerja dan/atau kualifikasi perusahaan.

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Antar Kerja Antar Daerah” adalah suatu mekanisme pelayanan antar provinsi kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan serta pelayanan kepada pemberi kerja agar memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Ayat (1)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan peraturan perundang-undangan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rokhaniah baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan berusaha serta ketenangan kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah, sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf b

Yang dimaksud dengan “dihitung secara proporsional” adalah jumlah masa kerja dibagi 12 (dua belas) dikalikan dengan upah yang diterima dalam satu bulan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 60

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “jaminan sosial tenaga kerja” adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Ayat (1)

Format laporan berisi tentang nama perusahaan, jenis perusahaan, tanggal pemeriksaan, rincian permasalahan, dan rencana tindak lanjut terhadap permasalahan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

**TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
TAHUN 2013 NOMOR 19**