



BUPATI KUTAI TIMUR
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR
NOMOR 1 TAHUN 2022
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUTAI TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja merupakan modal utama dalam pelaksanaan pembangunan, karena itu proses rekrutmen, penempatan, pemagangan, pelatihan dan produktivitas, serta perlindungan tenaga kerja yang terstruktur dan terpadu perlu dilakukan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta dapat mewujudkan kondusivitas ketenagakerjaan;
- b. bahwa pengaturan ketenagakerjaan di Kabupaten Kutai Timur mencakup pembangunan sumberdaya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan dan pembinaan hubungan industrial;
- c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Lampiran huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang ...

2. Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2022 tentang Ibu Kota Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6766);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6757);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4482)

sebagaimana ...

sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6566);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

dan

BUPATI KUTAI TIMUR

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB ...

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kutai Timur.
2. Bupati adalah Bupati Kutai Timur.
3. Pemerintah Daerah adalah Penyelenggara urusan pemerintah oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas luasnya dalam system dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UUD NKRI 1945.
4. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.
5. Pemerintah adalah Pemerintah Republik Indonesia.
6. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Kutai Timur.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Tenaga Kerja Daerah adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Kutai Timur dan/atau tenaga kerja yang telah berdomisili di Kabupaten Kutai Timur yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Daerah.
10. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan.
12. 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; atau
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

13. Perusahaan ...

13. 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; atau
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
15. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
16. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
17. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
18. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
19. 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.

20. Pelatihan ...

20. 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 kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
21. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
22. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
23. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
24. Antar Kerja adalah suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan penempatan kerja.
25. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan, maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang dinyatakan dengan aktivitasnya mendaftarkan diri kepada pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja atau melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
26. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
27. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam Negeri.
28. Bursa Kerja Khusus adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
29. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

30. Hubungan ...

30. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
31. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
32. Kelembagaan Hubungan Industrial adalah lembaga ketenagakerjaan yang terbentuk dari unsur serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, organisasi pengusaha yang khusus membidangi ketengakerjaan dan telah terakreditasi oleh Kamar Dagang dan Industri dan instansi pemerintah.
33. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
34. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
35. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Pasal 2

- (1) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan perlindungan Tenaga Kerja di Daerah.
- (2) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:
 - a. memberdayakan ...

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai kebutuhan;
- c. memberikan pembinaan, penempatan dan perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya; dan
- d. memberikan kepastian hukum kepada pengusaha agar tercipta iklim usaha yang kondusif.

BAB II

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Dinas bertugas:
 - a. melaksanakan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah;
 - b. menyediakan informasi Ketenagakerjaan;
 - c. melaksanakan pelatihan, Pemagangan dan produktivitas tenaga kerja;
 - d. melaksanakan penyaluran, penempatan dan perluasan lapangan kerja;
 - e. melaksanakan pembinaan Perencanaan Tenaga Kerja mikro pada instansi dan perusahaan; dan
 - f. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial dan kesejahteraan Tenaga Kerja.
- (3) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 ayat (2) huruf a dilaksanakan secara periodik selama 5 (lima) tahun sekali.

Pasal 4

Ruang lingkup penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. pelatihan dan Pemagangan Tenaga Kerja;
- b. Pencari Kerja dan Pemberi Kerja;
- c. rekrutmen dan seleksi Tenaga Kerja;
- d. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. hubungan kerja dan pengupahan;
- f. Hubungan ...

- f. Hubungan Industrial dan kesejahteraan Tenaga Kerja dan perlindungan; dan
- g. pelayanan Ketenagakerjaan dalam jaringan.

BAB III

PELATIHAN DAN PEMAGANGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja.
- (2) Dalam rangka menunjang peningkatan kualitas dan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah atau Balai Latihan Kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelatihan, pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Pelatihan Tenaga Kerja

Pasal 6

- (1) Pelatihan Kerja bertujuan untuk meningkatkan, dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja bagi Tenaga Kerja.
- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan oleh:
 - a. LPK Pemerintah;
 - b. LPK Perusahaan; atau
 - c. LPK Swasta.

Pasal 7

- (1) Peserta yang telah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.

(2) Dalam ...

- (2) Dalam hal peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan memperoleh legitimasi kompetensinya, dapat mengikuti sertifikasi Kompetensi Kerja melalui uji kompetensi yang dilaksanakan Badan Nasional Sertifikasi Profesi atau Lembaga Sertifikasi Profesi lainnya, baik yang dilaksanakan secara mandiri maupun program Pemerintah atau perusahaan.

Pasal 8

- (1) Penyelenggara Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan/atau perorangan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Perizinan penyelenggara Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. izin usaha bagi LPK Swasta; dan
 - b. tanda daftar bagi LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara, prosedur dan persyaratan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 9

- (1) LPK wajib mempersiapkan, meningkatkan dan mempertahankan kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau Pemagangan menuju kualifikasi yang sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia dan/atau Standar Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia dan/atau Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
- (2) Dalam hal penyelenggaraan pelatihan dan/atau Pemagangan menuju Kualifikasi Nasional Indonesia dan/atau Standar Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia dan/atau Standar Internasional dan/atau Standar Khusus, LPK dapat mengajukan Akreditasi di bawah pembinaan Dinas.
- (3) LPK wajib melaporkan realisasi kegiatan pelatihan kerja kepada Dinas secara berkala 6 (enam) bulan sekali.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal ...

Pasal 10

- (1) Perusahaan yang menanamkan modalnya di Daerah wajib melatih Tenaga Kerja Daerah untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan Tenaga Kerjanya.
- (2) Pelatihan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh perusahaan.
- (3) Perusahaan yang berdomisili di Daerah dan memiliki program peningkatan sumber daya manusia wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan di bidang Ketenagakerjaan yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dengan Dinas.

Bagian Ketiga

Pemagangan

Pasal 11

- (1) Pemagangan merupakan program Pelatihan Kerja yang bertujuan mempersiapkan Tenaga Kerja untuk memperoleh keahlian tertentu dan memiliki pengalaman kerja sehingga terserap di pasar kerja.
- (2) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan Pengusaha yang dibuat secara tertulis dan diketahui atau disahkan oleh Dinas.
- (3) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh pada Perusahaan pemberi pekerjaan.
- (4) Peserta Pemagangan berasal dari:
 - a. Pencari Kerja; dan
 - b. Tenaga Kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Pasal 12

Jangka waktu Pemagangan paling lama 12 (dua belas) bulan.

BAB ...

BAB IV
PENCARI KERJA DAN PEMBERI KERJA

Bagian Kesatu
Pencari Kerja

Pasal 13

- (1) Pencari Kerja wajib mendaftar pada Dinas.
- (2) Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku pula bagi penyandang disabilitas sesuai dengan, pendidikan dan kemampuannya.
- (3) Pencari Kerja yang telah mendaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan tanda bukti pendaftaran berupa kartu Pencari Kerja.
- (4) Pencari Kerja terdaftar yang telah mendapatkan pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas.
- (5) Pencari Kerja yang telah terdaftar tetapi belum mendapatkan pekerjaan, harus melaporkan diri setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (6) Perusahaan tidak mengakomodir Pencari kerja yang tidak terdaftar di Dinas.
- (7) Pencari Kerja yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) dalam jangka waktu 2 (dua) tahun dihapuskan dari buku pendaftaran atau database Pencari Kerja.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran dan pelaporan Pencari Kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Pemberi Kerja

Pasal 14

- (1) Pemberi Kerja dapat berasal dari perusahaan maupun instansi pemerintah.
- (2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki kantor perwakilan atau kantor cabang di Daerah.
- (3) Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis setiap ada dan/atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara dan bentuk pelaporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB ...

BAB V
REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Rekrutmen

Pasal 15

Dalam proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan itikad baik, jujur dan transparan yang didasarkan kepada kaidah yang logis, etis dan berkeadilan.

Pasal 16

- (1) Rekrutmen Tenaga Kerja dapat dilaksanakan oleh Pemberi Kerja melalui rekrutmen secara langsung (merekrut sendiri) atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Rekrutmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mekanisme Antar Kerja lokal atau Antar Kerja antar daerah.
- (3) Rekrutmen yang dilakukan oleh Pemberi Kerja wajib mempersyaratkan kartu pencari kerja.
- (4) Dalam hal rekrutmen, Pemberi Kerja harus menyampaikan perencanaan seleksi kepada Dinas untuk dievaluasi dalam waktu 7 (tujuh) hari sebelum dilaksanakan seleksi.
- (5) Rekrutmen yang dilaksanakan Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hasilnya dilaporkan kepada Dinas.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara rekrutmen dan pelaporan Tenaga Kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Seleksi

Pasal 17

- (1) Pelaksanaan seleksi dilakukan melalui seleksi administrasi dan seleksi teknis.
- (2) Pelaksanaan seleksi administrasi awal oleh Pemberi Kerja dapat bekerjasama dengan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Dinas melakukan monitoring terhadap pelaksanaan seleksi teknis.

BAB ...

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 18

- (1) Perusahaan yang ada di Daerah memberdayakan Penempatan Tenaga Kerja Daerah sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi, serta keahliannya sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan Daerah.
- (2) Dalam proses Penempatan Tenaga Kerja harus dilaksanakan dengan asas terbuka, bebas, objektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.

Pasal 19

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dalam Daerah, dilaksanakan oleh:
 - a. Dinas;
 - b. lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta; dan
 - c. Bursa Kerja Khusus yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan LPK.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme Antar Kerja Daerah.
- (3) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam 1 (satu) Daerah wajib memiliki surat izin usaha lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta yang diterbitkan oleh Kepala Dinas.
- (4) Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c wajib memiliki tanda daftar yang diterbitkan oleh Kepala Dinas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Penempatan Tenaga Kerja dan pelaporannya diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 20

- (1) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.

(2) Pelaksanaan ...

- (2) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf b dan huruf c, hanya dapat memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja tertentu sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 21

Penempatan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib dilaporkan oleh perusahaan/pengusaha kepada Dinas.

Pasal 22

- (1) Pemberi Kerja wajib memberikan kesempatan kerja kepada Tenaga Kerja penyandang disabilitas sesuai dengan keahlian.
- (2) Kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 1 (satu) Tenaga Kerja dari setiap 100 (seratus) penerimaan Tenaga Kerja.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan perluasan kesempatan kerja sektor informal di Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan Tenaga Kerja atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Perusahaan/pengusaha wajib mengupayakan pengisian tenaga kerja terhadap lowongan pekerjaan sebanyak 80 % (delapan puluh persen) berasal dari Daerah sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.

(5) Apabila ...

- (5) Apabila kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud ayat (4) tidak terpenuhi oleh tenaga kerja lokal, perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar Daerah.
- (6) Pengisian tenaga kerja terhadap lowongan pekerjaan sebanyak 80 % (delapan puluh persen) berasal dari daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berdasarkan sistem skoring dan dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga Kabupaten Kutai Timur, yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.
- (7) Perusahaan/pengusaha wajib mengupayakan pengisian Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak ditetapkan Peraturan Daerah ini.

BAB VII

HUBUNGAN KERJA DAN PENGUPAHAN

Bagian Kesatu

Hubungan Kerja

Pasal 24

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
- (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia.
- (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib dicatatkan oleh Pengusaha kepada Dinas.
- (5) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak dicatatkan kepada Dinas dianggap tidak sah.
- (6) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dilaporkan oleh Pengusaha kepada Dinas.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan, tata cara pembuatan, pencatatan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 25

- (1) Dalam mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif, Pengusaha:
 - a. dilarang ...

- a. dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan;
 - b. wajib memberikan surat pengalaman kerja kepada pekerja yang sudah putus hubungan kerja dengan masa kerja paling singkat 3 (tiga) bulan; dan
 - c. dilarang berlaku diskriminatif yang dapat menimbulkan konflik suku, agama, ras, dan antar golongan terhadap Pekerja/Buruh.
- (2) Dokumen asli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a antara lain:
- a. ijazah pendidikan;
 - b. sertifikat keahlian dan kecakapan;
 - c. surat tanda nomor kendaraan dan/atau buku pemilik kendaraan bermotor; dan/atau
 - d. surat tanah/sertifikat atas nama pekerja atau yang dikuasakan kepada pekerja.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 26

- (1) Pekerja/Buruh berhak mendapatkan penghasilan/upah yang layak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengusaha wajib melaksanakan pengupahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha wajib membuat dan memberikan bukti pembayaran kepada Pekerja/Buruh.
- (4) Pengusaha wajib membuat struktur dan skala upah dan disampaikan kepada Dinas.
- (5) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Dalam rangka pemberian penghasilan/upah yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1), dewan pengupahan Kabupaten melakukan perhitungan nilai upah minimum.

(2) Hasil ...

- (2) Hasil perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan Provinsi.

BAB VIII

HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA SERTA PERLINDUNGAN

Bagian Kesatu

Hubungan Industrial

Pasal 28

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi memberikan pembinaan dan pelayanan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut serta memajukan Perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Pasal 29

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana, yaitu:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;
- f. perjanjian kerasama;
- g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- h. Lembaga ...

- h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 30

- (1) Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Seorang pekerja/buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dicatatkan pada Dinas.
- (4) Dalam hal terjadi perubahan AD/ART, susunan pengurus, perubahan domisili, penerimaan bantuan luar negeri, Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib melaporkan kepada Dinas.
- (5) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dicatatkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan tingkat Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Provinsi wajib dilaporkan kepada Dinas.
- (6) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memiliki bukti pencatatan dari Dinas wajib melaporkan kepada Pengusaha.
- (7) Pengusaha dapat memfasilitasi penyediaan ruangan untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Pengusaha.

Pasal 31

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja berjumlah paling sedikit 10 (sepuluh) orang Tenaga Kerja wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Dinas.
- (3) Peraturan Perusahaan yang disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tingkat Pemerintah maupun Provinsi wajib dilaporkan kepada Dinas.

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah membentuk dan mengoptimalkan kelembagaan Ketenagakerjaan yang terdiri atas:

a. Dewan ...

- a. Dewan Pengupahan Kabupaten;
 - b. Lembaga Kerjasam Tripartit; dan
 - c. Tim Deteksi Dini Kerawanan Ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan kelembagaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
 - (3) Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka pengusulan upah minimum Daerah serta penerapan sistem pengupahan di tingkat Daerah.
 - (4) Lembaga kerjasama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lembaga memberikan pertimbangan saran dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan penambahan permasalahan ketenagakerjaan di wilayahnya.
 - (5) Dalam hal anggota yang duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berasal dari organisasi pengusaha dan organisasi Pekerja/Buruh, maka organisasi tersebut harus telah dilaporkan dan /atau dicatatkan kepada Dinas.

Pasal 33

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha/gabungan Pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Pengusaha wajib menginisiasi dan memfasilitasi penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti pelaksanaan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kesepakatan, para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta bukti pendaftaran.
- (5) Perjanjian Bersama yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha wajib dilaksanakan.

Pasal ...

Pasal 34

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tidak selesai di luar pengadilan Hubungan Industrial, dapat diajukan oleh salah satu atau para pihak melalui pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung.
- (2) Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), wajib dilaksanakan kedua belah pihak.
- (3) Dalam hal Perselisihan Hubungan Industrial telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap, wajib dilaksanakan.

Bagian Kedua

Kesejahteraan Tenaga Kerja

Pasal 35

- (1) Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh, antara lain:
 - a. seragam kerja dan identitas pengenalan/ID beserta rak/lemari/tempat penyimpanan;
 - b. sarana keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. sarana beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah Pekerja/Buruh;
 - d. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
 - e. kantin;
 - f. klinik kesehatan;
 - g. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);
 - h. fasilitas istirahat;
 - i. koperasi pekerja;
 - j. angkutan antar jemput Pekerja/Buruh bagi Perusahaan dengan pekerja di atas 50 (lima puluh) orang; dan/atau
 - k. tempat parkir di area Perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.

Pasal ...

Pasal 36

- (1) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua Pekerja/Buruh dan keluarganya dalam program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan kepesertaan jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. sosialisasi;
 - b. monitoring pelaksanaan;
 - c. penyediaan fasilitas; dan
 - d. kebijakan.

Bagian Ketiga

Perlindungan

Pasal 37

Setiap Pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:

- a. keselamatan dan Kesehatan kerja;
- b. *hygiene* perusahaan dan lingkungan kerja;
- c. moral kesusilaan; dan/atau
- d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

BAB IX

PELAYANAN KETENAGAKERJAAN DALAM JARINGAN

Pasal 38

- (1) Pelayanan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas dilakukan dalam jaringan (daring).
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pelayanan di bidang Penempatan Tenaga Kerja;
 - b. pelayanan di bidang pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja; dan
 - c. pelayanan di bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelayanan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB ...

BAB X
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 39

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), Pasal 9 ayat (1), Pasal 10 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 14 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 16 ayat (3), Pasal 19 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 23 ayat (4), Pasal 25 ayat (1), Pasal 26 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 30 ayat (2) sampai dengan ayat (6), Pasal 33 ayat (2), ayat (3) dan ayat (5), Pasal 36 ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimanadimaksud pada ayat (1) berupa:
 - 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.
- (3) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI
KETENTUAN PIDANA

Pasal 40

Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 31 dipidana dengan pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB XII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 41

- (1) Izin Ketenagakerjaan yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan habis berlakunya izin.

(2) Semua ...

- (2) Semua perizinan dan pengesahan dibidang Ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku dan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 42

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Ditetapkan di Sangatta
pada tanggal 27 Juni 2022
BUPATI KUTAI TIMUR,

ttd

ARDIANSYAH SULAIMAN

Diundangkan di Sangatta
pada tanggal 27 Juni 2022
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN KUTAI TIMUR,

ttd

RIZAL HADI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR TAHUN 2022 NOMOR 1

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR, PROVINSI KALIMANTAN
TIMUR : (64.08/1/16/3/2022)

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur
Plt Kepala Bagian Hukum,



Januar Bayu Irawan, SH., MH
Penata TK I/ III d
NIP. 19850112 201101 1 003

PENJELASAN
PENJELASAN ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR
NOMOR TAHUN 2022
TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat khususnya di Kabupaten Kutai Timur. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Kabupaten Kutai Timur yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan selaku pemberi kerja harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kabupaten Kutai Timur memiliki sumber daya alam baik dari sektor pertambangan, pertanian, serta sektor pariwisata. Sektor bisnis di kabupaten ini setiap tahun semakin meningkat sejalan dengan pertumbuhan ekonomi. Sehingga banyak terdapat lapangan usaha baik skala besar sampai pada skala kecil yang seharusnya bisa lebih banyak menyerap tenaga kerja terutama bagi tenaga kerja di daerah.

Namun kondisi tersebut, belum memberikan kontribusi yang optimal dalam hal pemberdayaan tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Kutai Timur, dimana tingkat pengangguran masih cukup tinggi, dan belum optimalnya pemberdayaan pengusaha daerah dalam pelaksanaan pembangunan kabupaten, serta belum optimalnya kepedulian/tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Kutai Timur yang multi dimensi dan memiliki keterkaitan dengan kepentingan tenaga kerja, pengusaha, Pemerintah Daerah dan masyarakat, perlu pengaturan yang

menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan kompetensi tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan, pembinaan hubungan industrial, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan perlindungan bagi tenaga kerja serta pengembangan dan peran serta dunia usaha untuk mewujudkan tenaga kerja berdaya saing tinggi dalam iklim ketenagakerjaan yang kondusif yang menjamin kelangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.

II. PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga Kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja daerah. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja daerah dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiannya.

Huruf b

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Kabupaten Kutai Timur sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja daerah sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan diseluruh sektor dan daerah.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Pembinaan pelatihan dilakukan melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi, pemagangan bagi tenaga kerja dan pencari kerja, serta pembinaan produktivitas kerja dilakukan melalui sosialisasi: (a) Penyadaran produktivitas dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara pemerintah daerah, dunia usaha dan masyarakat dalam rangka peningkatan produktivitas; (b) Peningkatan produktivitas dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi; dan (c) Pemeliharaan produktivitas merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas yang telah dicapai.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Kartu pencari kerja yang dipersyaratkan adalah kartu yang diterbitkan oleh Dinas maupun dari daerah luar yang dilegalisir oleh Dinas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Ayat (1)

Perusahaan yang melakukan kegiatan di Daerah seoptimal mungkin memberdayakan tenaga kerja Daerah sesuai kompetensinya, kecuali dalam hal pekerjaan yang bersifat paket berupa pemasangan mesin-mesin atau peralatan khusus, maka perusahaan dapat membawa

sendiri tenaga kerja untuk pekerjaan utama dan untuk pekerjaan penunjang memberdayakan tenaga kerja setempat sesuai kebutuhan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh lembaga Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus termasuk di dalamnya yaitu pelaksanaan pameran bursa kerja/*Job Market Fair*.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

ayat (1)

Usulan penetapan UMK dilakukan setiap tahun dan penetapan upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar upah tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah.

ayat (2)

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.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas

Pasal 38

Ayat (1)

yang dimaksud dengan “pelayanan dalam jaringan (*daring*)” adalah pelayanan berbasis web (*secara online*) untuk memberikan kemudahan akses bagi masyarakat.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR NOMOR 1