



BUPATI REMBANG

PERATURAN BUPATI REMBANG

NOMOR 7 TAHUN 2013

TENTANG

RENCANA PENCAPAIAN STANDAR PELAYANAN MINIMAL  
BIDANG KETENAGAKERJAAN KABUPATEN REMBANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI REMBANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin akses dan mutu pelayanan dasar kepada masyarakat secara merata di bidang ketenagakerjaan wajib dilaksanakan sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal yang telah ditetapkan pemerintah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Pencapaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Rembang
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
2. 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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang - undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594);

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.12/MEN/VIII/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.15/MEN/X/2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Rembang (Lembaran Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2008 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Rembang Nomor 81);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rembang (Lembaran Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2008 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Rembang Nomor 90) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 1 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan daerah Kabupaten Rembang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat daerah Kabupaten.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA PENCAPAIAN STANDAR PELAYANAN MINIMAL BIDANG KETENAGAKERJAAN KABUPATEN REMBANG

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Bupati adalah Bupati Rembang;
2. Pemerintah Kabupaten Rembang adalah pemerintah Kabupaten Rembang;

3. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang;
4. Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut SPM Bidang Ketenagakerjaan adalah ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar bidang Ketenagakerjaan yang merupakan urusan wajib daerah yang berhak diperoleh setiap warga secara minimal;
5. Pelayanan dasar bidang ketenagakerjaan adalah jenis pelayanan publik yang mendasar dan mutlak untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat dalam kehidupan sosial, ekonomi dan pemerintahan secara berkelanjutan;
6. Jenis pelayanan adalah pelayanan bidang ketenagakerjaan;
7. Indikator SPM adalah tolok ukur prestasi kuantitatif dan kualitatif yang digunakan untuk menggambarkan besaran sasaran yang hendak dipenuhi dalam pencapaian SPM bidang ketenagakerjaan berupa masukan, proses, hasil dan atau manfaat pelayanan dasar;
8. Batas waktu pencapaian SPM adalah batas waktu untuk mencapai target jenis pelayanan bidang ketenagakerjaan secara bertahap sesuai indikator dan nilai yang ditetapkan.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah sebagai acuan dalam rangka penyelenggaraan pelayanan dasar kepada masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

### Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini adalah :

- a. meningkatkan akses dan mutu pelayanan dasar kepada masyarakat;
- b. meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelayanan bidang ketenagakerjaan;
- c. meningkatkan pengawasan terhadap kebijakan bidang ketenagakerjaan yang langsung berhubungan dengan masyarakat;

BAB III  
RUANG LINGKUP

Pasal 4

Pemerintah Kabupaten menyelenggarakan pelayanan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan yang terdiri atas :

- a. Pelayanan Pelatihan Kerja;
- b. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
- c. Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- d. Pelayanan Kepesertaan Jamsostek;
- e. Pelayanan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pasal 5

- 1) Pelayanan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a terdiri atas :
  - a. Indikator SPM yang menunjukkan persentase jumlah dan atau kegiatan yang mendukung persyaratan administrasi dan teknis pelayanan pelatihan kerja;
  - b. Nilai pencapaian secara bertahap sampai dengan sebesar 75%
  - c. Batas waktu pencapaian secara bertahap sampai dengan tahun 2016.
- 2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b terdiri atas :
  - a. Indikator SPM yang menunjukkan persentase jumlah dan atau kegiatan yang mendukung persyaratan administrasi dan teknis pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
  - b. Nilai pencapaian secara bertahap sampai dengan sebesar 75%
  - c. Batas waktu pencapaian secara bertahap sampai dengan tahun 2016.
- 3) Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c terdiri atas :
  - a. Indikator SPM yang menunjukkan persentase jumlah dan atau kegiatan yang mendukung persyaratan administrasi dan teknis pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
  - b. Nilai pencapaian secara bertahap sampai dengan sebesar 50%
  - c. Batas waktu pencapaian secara bertahap sampai dengan tahun 2016.
- 4) Pelayanan Kepesertaan Jamsostek sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d terdiri atas :
  - a. Indikator SPM yang menunjukkan persentase jumlah dan atau kegiatan yang mendukung persyaratan administrasi dan teknis pelayanan Kepesertaan Jamsostek;

- b. Nilai pencapaian secara bertahap sampai dengan sebesar 50%
  - c. Batas waktu pencapaian secara bertahap sampai dengan tahun 2016.
- 5) Pelayanan Pengawasan Ketegakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e terdiri atas :
- a. Indikator SPM yang menunjukkan prosentase jumlah dan atau kegiatan yang mendukung persyaratan administrasi dan teknis pelayanan Pengawasan Ketegakerjaan;
  - b. Nilai pencapaian secara bertahap sampai dengan sebesar 50%
  - c. Batas waktu pencapaian secara bertahap sampai dengan tahun 2016.

#### Pasal 6

Rincian Rencana Pencapaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### BAB IV PENANGGUNG JAWAB PENYELENGGARAAN SPM

#### Pasal 7

- 1) Bupati bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan di bidang ketenagakerjaan;
- 2) Penyelenggaraan pelayanan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara operasional dilaksanakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

### BAB V PERENCANAAN, PELAKSANAAN DAN PELAPORAN

#### Pasal 8

- 1) Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyusun perencanaan pencapaian dan penerapan Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan secara bertahap;
- 2) Perencanaan pencapaian dan penerapan Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan petunjuk teknis Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan.

## Pasal 9

- 1) Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyampaikan laporan hasil pencapaian kinerja penerapan Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 kepada Bupati;
- 2) Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bupati menyampaikan laporan hasil pencapaian kinerja penerapan Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan kepada Gubernur.

## BAB VI PEMBIAYAAN

### Pasal 10

Pembiayaan Rencana Pencapaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Ketenagakerjaan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Rembang dan sumber dana lain yang sah dan tidak mengikat.

## BAB VII KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 11

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Rembang.

Ditetapkan di Rembang  
pada tanggal 28 Pebruari 2013

BUPATI REMBANG,

ttd.

H. MOCH. SALIM

Diundangkan di Rembang  
pada tanggal 28 Pebruari 2013  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN REMBANG

ttd.

HAMZAH FATONI  
BERITA DAERAH KABUPATEN REMBANG TAHUN 2013, NOMOR 7

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI  
NOMOR 7 TAHUN 2013  
TENTANG

RENCANA PENCAPAIAN STANDAR PELAYANAN MINIMAL  
BIDANG KETENAGAKERJAAN KABUPATEN REMBANG

I. PELAYANAN PELATIHAN KERJA

A. Gambaran Umum

Tingkat kualitas dan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor pemicu timbulnya permasalahan ketenagakerjaan, hal ini berkaitan erat dengan daya saing terhadap kebutuhan pasar kerja yang tersedia. Sehingga tuntutan akan kebutuhan SDM yang siap pakai dalam arti memiliki ketrampilan/keahlian disamping memadai ilmu pengetahuan (pendidikan) menjadi mutlak untuk kemampuan bersaing.

Salah satu langkah yang dilakukan pemerintah guna meningkatkan SDM adalah melalui pelayanan pelatihan kerja yaitu merupakan rangkaian keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

B. Pengertian

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat;
2. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan;
3. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan atau keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan;
4. Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
5. Pelatihan berbasis masyarakat adalah pelatihan yang didesain berdasarkan kebutuhan masyarakat dan potensi daerah baik yang mengacu pada standar kompetensi maupun non standar;
6. Pelatihan kewirausahaan adalah pelatihan yang membekali peserta secara bertahap agar memiliki kompetensi kewirausahaan dan bisnis,

sehingga mampu menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain sesuai tuntutan pembangunan;

7. Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan adalah persentase jumlah tenaga kerja yang dilatih dalam waktu satu sampai lima tahun secara kumulatif dibandingkan dengan jumlah orang yang mendaftar pelatihan.

### C. Indikator dan Cara Penghitungan

1. Rumus pelatihan berbasis kompetensi :

Persentase pendaftar pelatihan berbasis kompetensi dengan tenaga kerja yang dilatih:

$$\begin{array}{l} \text{Persentase (\%)} \text{ tenaga} \\ \text{kerja yang} \\ \text{mendapatkan} \\ \text{pelatihan} \\ \text{berbasis} \\ \text{kompetensi} \end{array} = \frac{\sum \text{ tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{ pendaftar pelatihan}} \times 100\% \begin{array}{l} \text{berbasis} \\ \text{kompetensi} \end{array}$$

- a. Pembilang : Jumlah tenaga kerja yang dilatih
- b. Penyebut : Jumlah pendaftar pelatihan berbasis kompetensi
- c. Satuan indikator : Persentase (%)
- d. Contoh perhitungan :

Pada tahun 2011 jumlah pendaftar pelatihan berbasis kompetensi sebanyak 500 orang, sedangkan tenaga kerja yang dilatih sebanyak 250 orang, maka persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi adalah 50%

$$\begin{array}{l} \text{Persentase (\%)} \\ \text{pelatihan} \\ \text{berbasis} \\ \text{kompetensi} \end{array} = \frac{250}{500} \times 100\% = 50\%$$

Artinya angka 50% persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi

2. Rumus pelatihan berbasis masyarakat :

Persentase pendaftar pelatihan berbasis masyarakat dengan tenaga kerja yang dilatih :

$$\begin{array}{l} \text{Persentase (\%)} \text{ tenaga} \\ \text{kerja yang} \\ \text{mendapatkan} \\ \text{pelatihan} \\ \text{berbasis} \\ \text{masyarakat} \end{array} = \frac{\sum \text{ tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{ pendaftar pelatihan}} \times 100\% \begin{array}{l} \text{berbasis} \\ \text{masyarakat} \end{array}$$

- a. Pembilang : Jumlah tenaga kerja yang dilatih
- b. Penyebut : Jumlah pendaftar pelatihan berbasis masyarakat
- c. Satuan indikator : Persentase (%)

d. Contoh perhitungan :

Pada tahun 2010 jumlah pendaftar pelatihan berbasis masyarakat sebanyak 500 orang, sedangkan tenaga kerja yang dilatih sebanyak 250 orang, maka persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat adalah 50%

$$\begin{array}{l} \text{Persentase (\%)} \\ \text{pelatihan berbasis} \\ \text{masyarakat} \end{array} = \frac{250}{500} \times 100\% = 50\%$$

Artinya angka 50% persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat

3. Rumus pelatihan kewirausahaan :

Persentase pendaftar pelatihan kewirausahaan dengan tenaga kerja yang dilatih :

$$\begin{array}{l} \text{Persentase (\%)tenaga} \\ \text{kerja yang} \\ \text{mendapatkan} \\ \text{pelatihan} \\ \text{kewirausahaan} \end{array} = \frac{\sum \text{tenaga kerja yang dilatih}}{\sum \text{pendaftar pelatihan} \\ \text{kewirausahaan}} \times 100\%$$

- a. Pembilang : Jumlah tenaga kerja yang dilatih
- b. Penyebut : Jumlah pendaftar pelatihan kewirausahaan
- c. Satuan indikator : Persentase (%)
- d. Contoh perhitungan :

Pada tahun 2010 jumlah pendaftar pelatihan kewirausahaan sebanyak 500 orang, sedangkan tenaga kerja yang dilatih sebanyak 250 orang, maka persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan adalah 50%

$$\begin{array}{l} \text{Persentase (\%)} \\ \text{pelatihan} \\ \text{kewirausahaan} \end{array} = \frac{250}{500} \times 100\% = 50\%$$

Artinya angka 50% persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan

#### D. Sumber Data

1. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
2. UPT-KLK Kabupaten Rembang;
3. Laporan instansi teknis terkait antara lain: (BPS, Kecamatan, Desa/Kelurahan)

#### E. Batas Waktu Pencapaian

- 1) Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi dengan target 75% dalam batas waktu pencapaian 6 tahun dari tahun 2010 s.d 2016 yaitu :
  1. Tahun 2011 : 20 %
  2. Tahun 2012 : 36 %
  3. Tahun 2013 : 46 %
  4. Tahun 2014 : 58 %
  5. Tahun 2015 : 68 %
  6. Tahun 2016 : 75 %
- 2) Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat dengan target 50% dalam batas waktu pencapaian 6 tahun dari tahun 2010 s.d 2016 yaitu :
  1. Tahun 2011 : -
  2. Tahun 2012 : 10 %
  3. Tahun 2013 : 20 %
  4. Tahun 2014 : 30 %
  5. Tahun 2015 : 40 %
  6. Tahun 2016 : 50 %
- 3) Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan dengan target 60% dalam batas waktu pencapaian 6 tahun dari tahun 2010 s.d 2016 yaitu :
  1. Tahun 2011 : -
  2. Tahun 2012 : 20 %
  3. Tahun 2013 : 30 %
  4. Tahun 2014 : 40 %
  5. Tahun 2015 : 50 %
  6. Tahun 2016 : 60 %

#### F. Langkah Kegiatan

1. Pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat
  - a. Rekrutmen
    - 1) Pendaftar calon peserta pelatihan
    - 2) Seleksi calon peserta pelatihan
    - 3) Pengumuman hasil seleksi calon peserta pelatihan
    - 4) Penetapan peserta pelatihan
  - b. Verifikasi kompetensi dan keputusan verifikasi
    - 1) Verifikasi dilaksanakan oleh instruktur
    - 2) Pelaksanaan verifikasi pengumpulan dokumen-dokumen pendukung  
(*dokumen* pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman kerja dan pengalaman lain yang relevan dengan unit kompetensi yang akan dilatih)
    - 3) Keputusan verifikasi dilaksanakan oleh instruktur dan Kepala UPT-KLK

- 4) Peserta pelatihan yang harus mengikuti pelatihan berbasis kompetensi seluruh unit kompetensi
  - 5) Peserta pelatihan yang telah menguasai sebagian unit kompetensi masuk proses pengakuan hasil belajar / *recognition of prior learning* (RPL)
- c. Proses RPL oleh instruktur dan kepala UPT-KLK
- 1) Wawancara / *interview* peserta pelatihan tentang kompetensi yang telah dikuasai sebelum dokumen pendukung yang ada
  - 2) Untuk memastikan kompetensi yang dikuasai peserta pelatihan, bila perlu dibuktikan melalui metode lain yang sesuai, antara lain tes tertulis, langsung dan sebagainya
- d. Keputusan RPL oleh instruktur dan kepala UPT-KLK
- 1) Dari hasil RPL, unit kompetensi yang dinyatakan belum memenuhi persyaratan, harus mengikuti proses pelatihan berbasis kompetensi
  - 2) Dari hasil RPL, unit kompetensi yang dinyatakan memenuhi persyaratan, langsung mengikuti *assessment* oleh *assessor*
- e. Pelaksanaan pelatihan oleh penyelenggaraan pelatihan di UPT-KLK. Proses pelaksanaan pelatihan dimulai dengan :
- 1) Menyiapkan program pelatihan sesuai dengan unit kompetensi yang ditetapkan
  - 2) Menetapkan instruktur dan mentor
  - 3) Menyediakan sarana dan fasilitas *off the job* dan *on the job*
  - 4) Menetapkan metode pelatihan yang dianggap paling tepat untuk bidang kompetensi tertentu
  - 5) Memonitor pelaksanaan kegiatan pelatihan *the job* dan *on the job* yang sedang dilaksanakan
- f. *Assessment* oleh *assessor*
- 1) Melakukan *assessment* kepada peserta pelatihan sesuai dengan unit kompetensi yang ditentukan
  - 2) *Assessment* dapat diikuti peserta pelatihan hasil dari keputusan RPL dan hasil dari proses pelatihan
- g. Keputusan penilaian oleh UPT-KLK
- 1) Peserta pelatihan yang dinyatakan memenuhi seluruh unjuk kerja yang dipersyaratkan, dinyatakan lulus
  - 2) Peserta pelatihan yang dinyatakan tidak memenuhi seluruh / sebagian unjuk kerja yang dipersyaratkan, diharuskan mengikuti proses pelatihan terhadap unjuk kerja yang dinyatakan belum lulus
  - 3) Peserta pelatihan yang dinyatakan lulus akan diberikan sertifikat pelatihan
  - 4) Sertifikat pelatihan diterbitkan oleh lembaga penyelenggara pelatihan yang bersangkutan.
- h. Dokumentasi oleh UPT-KLK
- 1) Dokumen peserta pelatihan diarsipkan
  - 2) Sertifikat peserta pelatihan teregistrasi di lembaga penyelenggara pelatihan
- i. Uji kompetensi oleh UPT-KLK dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LPS)

- 1) Peserta pelatihan yang dinyatakan lulus, diwajibkan untuk mengikuti uji kompetensi
  - 2) Uji kompetensi dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi profesi
2. Pelatihan kewirausahaan
    - a. Seleksi
    - b. Pelatihan teknis sesuai jenis usaha
    - c. Pelatihan manajemen kewirausahaan
      - 1) Motifasi, pola pikir berusaha, semangat kewirausahaan
      - 2) Manajemen kewirausahaan
        - a) Produksi
        - b) Pemasaran
        - c) Perhitungan biaya dan laba
        - d) Pembukuan sederhana
        - e) Kelayakan usaha
      - 3) Penyusunan rencana usaha
    - d. Memulai usaha
    - e. Bimbingan konsultasi produktivitas
    - f. Pendampingan

#### G. Rujukan Referensi

1. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;

#### H. Penanggungjawab Kegiatan

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang  
Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, UPT-KLK  
Kabupaten Rembang.

## II. PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

### A. Gambaran Umum

Peran pemerintah dalam pelayanan penempatan tenaga kerja, menjadi sangat signifikan dalam mendorong pembangunan bidang ketenagakerjaan guna mengurangi angka pengangguran, mengingat laju pertumbuhan penduduk yang terus bertambah apalagi bila hal ini tanpa di diikuti penambahan lapangan pekerjaan secara berimbang akan

menjadi permasalahan yang serius, yang pada gilirannya akan menjadikan terhambatnya pembangunan baik secara mikro maupun makro ekonomi secara luas

Sehingga dengan adanya pelayanan penempatan tenaga kerja ini diharapkan dapat membantu meminimalisir persoalan ketenagakerjaan baik dalam hal penempatan tenaga kerja itu sendiri maupun memudahkan dalam rangka memantau tingkat keberhasilan ataupun pelanggaran dari perusahaan/instansi penerima tenaga kerja.

## B. Pengertian

1. Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan
2. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerjatetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja
3. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah
4. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat CTKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dan terdaftar di Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang
5. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah
6. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri
7. Lowongan pekerjaan adalah lapangan kerja yang tersedia dalam pasar kerja yang belum terisi
8. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi
9. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia
10. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri
11. Pengantar kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki ketrampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk

12. Petugas pengantar kerja adalah petugas yang memiliki pengetahuan tentang antar kerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antar kerja
13. Konsorsium Asuransi TKI adalah kumpulan sejumlah perusahaan asuransi sebagai satu kesatuan yang terdiri dari ketua dan anggota untuk menyelenggarakan program asuransi TKI yang dibuat dalam perjanjian konsorsium
14. Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan adalah persentase jumlah pencari kerja yang mendaftarkan dan tercatat pada Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang yang menangani bidang ketenagakerjaan dan jumlah pencari kerja yang diterima bekerja oleh pemberi kerja dalam hal ini perusahaan yang mendaftarkan lowongan pekerjaannya pada Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang.

### C. Indikator dan Cara Penghitungan

Rumus :

Persentase pencari kerja yang terdaftar dengan pencari kerja yang ditempatkan :

$$\text{Persentase penempatan tenaga kerja (\%)} = \frac{\sum \text{pencari kerja yang ditempatkan}}{\sum \text{pencari kerja yang terdaftar}} \times 100\%$$

- a. Pembilang : Jumlah pencari kerja yang ditempatkan
- b. Penyebut : Jumlah pencari kerja yang terdaftar
- c. Satuan indikator : Persentase (%)

Contoh perhitungan :

Pada tahun 2010 jumlah pencari kerja yang terdaftar sebanyak 500 orang, sedangkan pencari kerja yang ditempatkan sebanyak 250 orang, maka persentase penempatan tenaga kerja adalah 50%

$$\text{Persentase penempatan tenaga kerja (\%)} = \frac{250}{500} \times 100\% = 50\%$$

Artinya persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelayanan penempatan tenaga kerja 50%

### D. Sumber Data

1. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
2. UPT-KLK Kabupaten Rembang;
3. Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu - KPPT (Pelayanan Kartu Kuning atau AK/I) Kabupaten Rembang.

#### E. Batas Waktu Pencapaian

Besaran pencari kerja yang terdaftar yang ditempatkan dengan target 70% dalam batas waktu pencapaian 6 tahun dari tahun 2010 s.d 2016 yaitu :

1. Tahun 2011 : 20 %
2. Tahun 2012 : 30 %
3. Tahun 2013 : 40 %
4. Tahun 2014 : 50 %
5. Tahun 2015 : 60 %
6. Tahun 2016 : 70 %

#### F. Langkah Kegiatan

##### 1. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan luar negeri :

###### a. Pelayanan kepada pencari kerja yang dilakukan oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang :

- 1) Mengisi formulir AK/II melalui wawancara langsung untuk mengetahui bakat, minat dan kemampuan oleh pengantar kerja / petugas antar kerja;
- 2) Pencari kerja diberikan kartu AK/I sebagai tanda bukti bahwa pencari kerja sudah terdaftar mencari pekerjaan di dinas kabupaten/kota dengan menyiapkan persyaratan berupa foto kopi ijazah, foto kopi KTP atau surat keterangan tempat tinggal/domosisi, pas foto, sertifikat lainnya;
- 3) Melakukan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja;
- 4) Melakukan seleksi kepada pencari kerja;
- 5) Melakukan pencocokan (*job matching*) antara pencari kerja terdaftar dengan lowongan;
- 6) Pemanggilan pencari kerja yang terdaftar untuk mengisi lowongan pekerjaan dengan menggunakan form AK/IV;
- 7) Melakukan pengiriman calon tenaga kerja berdasarkan hasil pencocokan (*job matching*) dengan menggunakan form AK/V;
- 8) Melaksanakan kegiatan pembekalan (*orientasi*) pra penempatan;
- 9) Melakukan tindak lanjut (*follow up*) penempatan tenaga kerja;
- 10) Melakukan monitoring dan evaluasi kepada pemberi kerja.

###### b. Pelayanan kepada pemberi kerja yang dilakukan oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang :

- 1) Melaksanakan pelayanan kepada pemberi kerja yang membutuhkan calon tenaga kerja;
- 2) Melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan (*job canvassing*);
- 3) Menerima dan mencatat informasi lowongan kerja dan dituangkan pada kartu AK/III kemudian menyerahkan kepada pengantar kerja atau petugas antar kerja;

- 4) Membuat komitmen dengan pemberi kerja/pengguna jasa tenaga kerja dalam hal pemenuhan lowongan yang menyangkut batas waktu untuk pengisian lowongan yang dibutuhkan;
  - 5) Mengirimkan calon tenaga kerja kepada pemberi kerja sesuai kualifikasi calon tenaga kerja yang dibutuhkan.
- c. Prosedur penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang :
- 1) Pencocokan AK/II dengan AK/III  
Sebelum dilakukan penunjukkan sebagai calon untuk mengisi suatu lowongan pekerjaan, terlebih dahulu diperiksa kartu pencari kerja (AK/II) secara obyektif dengan tidak memihak.
  - 2) Penunjukkan sebagai calon untuk pengisian lowongan pekerjaan  
Pencari kerja yang telah terpilih untuk memenuhi lowongan pekerjaan tersebut dilakukan pemanggilan dengan menggunakan formulir surat panggilan (AKIV).  
Pencari kerja yang datang memenuhi panggilan ditawarkan untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut dan diberitahu tentang syarat-syarat kerja serta jaminan sosialnya. Apabila telah terdapat kesesuaian, pencari kerja akan diberi surat pengantar (AK/V) setelah terlebih dahulu ada kepastian bahwa lowongan pekerjaan tersebut belum diisi.  
Untuk setiap lowongan pekerjaan, ditunjuk sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang sebagai calon pencari kerja dengan maksud agar pemberi kerja dapat melakukan pemilihan yang terbaik.
  - 3) Tindak lanjut penunjukkan calon pencari kerja  
Setiap penunjukkan sebagai calon untuk mengisi suatu lowongan pekerjaan, sebaiknya dilakukan tindak lanjut untuk mengetahui berhasil atau tidaknya penunjukkan calon tersebut dalam mengisi lowongan pekerjaan dan sebagai umpan balik untuk mengetahui apakah pemberi kerja merasa puas dengan penunjukkan calon yang dilakukan oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang dan apakah calon yang diterima tersebut puas dengan pekerjaan yang diterimanya.
2. Khusus untuk pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri terdapat beberapa langkah kegiatan tambahan yang dilakukan oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang yaitu :
- a. Penerbitan rekomendasi rekrut yang dilakukan oleh dinas provinsi:
    - 1) Meneliti dokumen, Surat Izin Pengerahan (SIP) yang diterbitkan oleh Menteri
    - 2) Meneliti keabsahan PPTKIS
    - 3) Mnerbitkan Surat Pengantar Rekrut (SPR)  
Pelayanan penyelesaian penerbitan SPR maksimal 1 (satu) hari setelah dokumen dinyatakan lengkap
  - b. Pendataan pencari kerja (pencaker) yang dilaksanakan oleh Dinas Provinsi dan Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang dilakukan oleh pengantar kerja/petugas antar kerja dengan mendata pencaker yang terdaftar di Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang

- c. Pendaftaran CTKI dilakukan oleh Dinsosnakertrans
- d. Seleksi CTKI dilakukan oleh Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang bersama-sama dengan PPTKIS
- e. Penandatanganan Perjanjian Penempatan CTKI oleh PPTKIS dan CTKI yang diketahui dan disahkan oleh Dinsosnakertrans
- f. Pemberian Rekomendasi Paspor TKI oleh Dinsosnakertrans yang ditunjuk kepada kantor imigrasi setempat. Pemeriksaan kesehatan dan psikologis serta rekomendasi kelayakan lokasi sarana kesehatan yang dilakukan oleh Dinas Provinsi
- g. Rekomendasi izin penampungan CTKI dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi
- h. Pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi CTKI yang dilaksanakan oleh Dinas Provinsi :
  - 1) Dinas Provinsi memberikan rekomendasi izin Lembaga Sertifikasi Profesi (LPS)
  - 2) Dinas Provinsi diikutsertakan sebagai assessor.
- i. Penyelesaian asuransi perlindungan TKI yang dilakukan oleh Dinas Provinsi dan Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang:
  - 1) Dinas Provinsi memfasilitasi penyelesaian kasus CTKI dan TKI serta dapat mengusulkan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal penjatuhan sanksi administrasi kepada konsorsium asuransi TKI
  - 2) Dinsosnakertrans meneliti keabsahan bukti pembayaran asuransi pra-penempatan dan memfasilitasi (memberikan rekomendasi) pengajuan klaim asuransi TKI kepada konsorsium asuransi
- j. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) yang dilakukan oleh Dinas Provinsi dan Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang  
Tugas Dinas Provinsi dalam penyelenggaraan PAP melakukan :
  - 1) Penelitian persyaratan administrasi
  - 2) Penelitian kelengkapan dokumen yaitu sertifikat kompetensi, perjanjian kerja, paspor dan visa kerja
  - 3) Koordinasi dengan instansi terkait dan Dinsosnakertrans
  - 4) Melaksanakan PAP selama 20 (dua puluh) jam pelajaran dengan materi PAP meliputi pembinaan mental kerohanian, pembinaan kesehatan fisik, pembinaan mental dan kepribadian, bahaya perdagangan perempuan dan anak, bahaya perdagangan narkoba, obat terlarang dan kriminal lainnya, sosialisasi budaya, adat istiadat dan kondisi Negara penempatan, tata cara keberangkatan dan kedatangan di bandara Negara penempatan, tata cara kepulangan ke tanah air, peran Perwakilan Republik Indonesia dalam pembinaan dan perlindungan WNI/TKI di luar negeri, program *remittance* tabungan dan asuransi perlindungan TKI dan perjanjian penempatan TKI dan perjanjian kerja
- k. Penandatanganan perjanjian kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi. Penandatanganan perjanjian kerja antara TKI dengan pengguna dilakukan dihadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

1. Pembinaan TKI purna penempatan di daerah asal dilakukan oleh dinas Tenaga Kerja Provinsi dan Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang

Selain kegiatan sebagaimana yang dimaksud pada angka 1, untuk pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri terdapat beberapa kegiatan lain yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan/atau Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang:

- a. Dinas Provinsi menerbitkan Surat Pengantar Rekrut (SPR) dalam waktu 1 (satu) hari kerja setelah meneliti keabsahan Surat Izin Pengerahan (SIP)
- b. Pengantar kerja/petugas antar kerja melakukan pendataan pencari kerja (pencaker) yang terdaftar di Dinsosnakertrans
- c. Dinsosnakertrans melakukan pendaftaran calon TKI
- d. Pengantar kerja/petugas antar kerja Dinsosnakertrans bersama-sama PPTKIS melakukan seleksi calon TKI
- e. Penandatanganan perjanjian penempatan TKI antara PPTKIS dan calon TKI diketahui oleh Dinsosnakertrans
- f. Dinsosnakertrans menerbitkan rekomendasi paspor TKI oleh yang ditujukan kepada kantor imigrasi setempat
- g. Dinsosnakertrans menerbitkan rekomendasi izin tempat penampungan Calon TKI
- h. Dinas provinsi menerbitkan izin tempat penampungan Calon TKI
- i. Dinas provinsi memfasilitasi Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)
- j. Dinas provinsi atau Dinsosnakertrans memfasilitasi penyelesaian pembayaran klaim asuransi TKI dalam hal terjadi permasalahan pembayaran klaim asuransi TKI
- k. Dinas provinsi atau Dinsosnakertrans mengusulkan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dalam hal penjatuhan sanksi administratif terhadap konsorsium asuransi TKI dalam hal ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh konsorsium asuransi TKI
- l. Dinas provinsi atau Dinsosnakertrans melakukan pembinaan TKI purna penempatan di daerah asal

#### G. Rujukan Referensi

1. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang - Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat;
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan di Perusahaan;
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2002 tentang Konvensi ILO Nomer 88 Mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja;
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan penyelenggaraan Pemagangan di Luar negeri;

7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri;
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia;
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri;

#### H. Penanggungjawab Kegiatan

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang  
Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi

### III. PELAYANAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

#### A. Gambaran Umum

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

##### a. Tujuan Hubungan Industrial yaitu :

1. Menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha.
2. Menciptakan iklim yang kondusif bagi peningkatan produktivitas untuk pengembangan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

##### b. Filosofi Hubungan Industrial

1. Jaminan kelangsungan bekerja bagi pekerja (hubungan kerja yang langgeng)
2. Kemitraan berdasarkan komitmen pekerja dan pengusaha untuk kemajuan usaha dan mewujudkan kesejahteraan pekerja.
3. Media pembelajaran untuk peningkatan kualitas SDM.

##### c. Sarana Hubungan Industrial

1. Serikat Pekerja/Buruh
2. Organisasi Pengusaha
3. Lembaga Kerjasama Bipartit
4. Lembaga Kerjasama Tripartit
5. Peraturan Perusahaan (PP)
6. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
7. Peraturan Perundang-undangan
8. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI)

#### B. Pengertian

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat;

2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
3. 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 pekerja/buruh dan keluarganya;
4. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;
5. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
6. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
7. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
8. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksana hak dan kewajiban keserikatpekerjaan;
9. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
10. Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral;
11. Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja;
12. Mediator hubungan industrial berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pada unit organisasi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat dan daerah;

13. Konsiliasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral;
14. Konsiliator Hubungan Industrial adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai Konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri yang bertugas melakukan Konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;
15. Perjanjian Bersama adalah persetujuan yang dibuat oleh 2 (dua) pihak atau lebih yang masing-masing berjanji akan menepati apa yang tersebut dalam persetujuan itu;
16. Besaran kasus perselisihan hubungan industrial adalah jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan oleh Mediator Hubungan Industrial yang berkedudukan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pemerintah Kabupaten Rembang yang penyelesaiannya sampai pada tingkat Perjanjian Bersama (PB).

### C. Indikator dan Cara Penghitungan

Rumus :

Persentase kasus yang diselesaikan di luar pengadilan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama (PB) dengan jumlah kasus yang dicatatkan :

$$\text{Persentase penyelesaian hubungan industrial (\%)} = \frac{\sum \text{kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB)}}{\sum \text{kasus yang dicatatkan}} \times 100\%$$

- a. Pembilang : Jumlah kasus yang diselesaikan melalui Perjanjian Bersama (PB) baik perjanjian bersama yang dibuat secara perseorangan/individu atau perjanjian bersama masal
- b. Penyebut : Jumlah kasus yang dicatatkan di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan
- c. Satuan indikator : Persentase (%)
- d. Contoh perhitungan :  
Berdasarkan data jumlah kasus perselisihan hubungan industrial yang dicatat pada tahun 2010 di Kabupaten Rembang sebanyak 38 kasus.

Jumlah kasus yang perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama sebanyak 13 kasus, maka persentase penyelesaian kasus hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama pada tahun berjalan adalah :

$$\begin{array}{l} \text{Persentase} \\ \text{penyelesaian} \\ \text{hubungan} \\ \text{industrial} \end{array} \quad (\%) = \frac{13}{38} \times 100\% = 34\%$$

Artinya baru 34 % dari jumlah perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan dengan Perjanjian Bersama (PB)

#### D. Sumber Data :

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang  
Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

#### E. Batas Waktu Pencapaian

Besaran kasus yang diselesaikan di luar pengadilan hubungan industrial melalui Perjanjian Bersama (PB) dengan target 50% dalam batas waktu pencapaian 6 tahun dari tahun 2010 s.d 2016

1. Tahun 2011 : 25 %
2. Tahun 2012 : 30 %
3. Tahun 2013 : 35 %
4. Tahun 2014 : 40 %
5. Tahun 2015 : 45 %
6. Tahun 2016 : 50 %

#### F. Langkah Kegiatan

1. Sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial  
Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang melaksanakan kegiatan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu antara lain :
  - a. Narasumber yang mempunyai kompetensi substansi di bidang hubungan industrial yang berasal dari : akademisi, praktisi, pakar dan instansi pemerintah;
  - b. Peserta dari kalangan masyarakat industrial, pekerja/buruh, SP/SB, pengusaha/organisasi pengusaha dan pemerintah.
2. Bimbingan Teknis tentang tata cara penyelesaian hubungan industrial, dengan memperhatikan:
  - a. Narasumber yang mempunyai kompetensi di bidang ketenagakerjaan;
  - b. Peserta dari Instansi pemerintah;

c. Tujuannya untuk meningkatkan kemampuan teknis pegawai penyelesaian hubungan industrial (Mediator).

#### G. Rujukan Referensi

1. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh;
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.201/MEN/VI/2001 tentang Keterwakilan dalam Kelembagaan Hubungan Industrial;
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Cara Mediasi;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 06 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya.

#### H. Penanggungjawab Kegiatan

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang  
Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

### IV. PELAYANAN KEPESERTAAN JAMSOSTEK

#### A. Gambaran Umum

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, disertai dengan berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya.

Perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud adalah diselenggarakan dalam bentuk program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang bersifat dasar dengan berazaskan usaha bersama, kekeluargaan serta gotong royong.

Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu sudah sewajarnya pengusaha memikul tanggung jawab utama dan mempunyai kewajiban serta berperan aktif untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia mempunyai keluarga dan kewajiban menanggung kebutuhan keluarganya, maka kesejahteraan yang perlu ditingkatkan bukan hanya bagi tenaga kerja sendiri, tetapi juga bagi keluarganya termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian/seluruhnya penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain : kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan hari tua.

Pada hakikatnya Program Jamsostek, memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian/seluruh penghasilan yang hilang, disamping itu aspek lain dari jamsostek antara lain adalah :

- a. Memberikan perlindungan dan untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan bagi tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada pengusaha tempat mereka bekerja;
- c. Mengikat obyek yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 di prioritaskan bagi tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, perorangan dengan menerima upah, maka pengawasan terhadap Undang-Undang beserta peraturan pelaksanaannya dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951.

## B. Pengertian

1. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat;
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain;
3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat JAMSOSTEK adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk satuan berupa uang pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia;
4. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui;
5. Cacat adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan;
6. Sakit adalah setiap gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
7. Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan;
8. Badan penyelenggara adalah badan hukum yang bidang usahanya menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja;

9. Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta JAMSOSTEK adalah jumlah pekerja/buruh diperusahan yang menjadi JAMSOSTEK.

### C. Indikator dan Cara Penghitungan

Rumus :

Persentase pekerja/buruh peserta JAMSOSTEK dengan jumlah pekerja/buruh dalam hubungan kerja :

$$\text{Persentase (\%)} = \frac{\sum \text{pekerja/buruh peserta JAMSOSTEK}}{\sum \text{pekerja/buruh}} \times 100\%$$

- a. Pembilang : Jumlah pekerja/buruh peserta JAMSOSTEK  
b. Penyebut : Jumlah pekerja/buruh  
c. Satuan Indikator : Persentase (%)  
d. Contoh perhitungan :

Berdasarkan data jumlah pekerja/buruh tahun 2008 di Kabupaten Rembang sebanyak 211.586 orang.

Jumlah pekerja/buruh yang telah menjadi peserta JAMSOSTEK sebanyak 94.305 orang, maka persentase pekerja/buruh peserta JAMSOSTEK diwilayah tersebut pada tahun berjalan adalah :

$$\text{Persentase (\%)} = \frac{94.305}{211.586} \times 100\% = 44.57\%$$

Artinya, baru 44.57 % dari jumlah pekerja/buruh yang telah menjadi peserta JAMSOSTEK

### D. Sumber Data

Data jumlah pekerja/buruh dan jumlah pekerja/buruh yang menjadi peserta JAMSOSTEK yang diperoleh dari :

1. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang
2. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan
3. Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Rembang;
4. PT. JAMSOSTEK (Persero)

### E. Batas Waktu Pencapaian

Besaran pekerja/buruh peserta JAMSOSTEK dengan target 50% dalam batas waktu pencapaian 6 tahun dari tahun 2010 s.d 2016

1. Tahun 2011 : 25%
2. Tahun 2012 : 30%
3. Tahun 2013 : 35%
4. Tahun 2014 : 40 %
5. Tahun 2015 : 45 %

6. Tahun 2016 : 50 %

#### F. Langkah Kegiatan

##### 1. Sosialisasi Peraturan tentang JAMSOSTEK

Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang melaksanakan kegiatan sosialisasi peraturan perundang-undangan tentang jaminan sosial tenaga kerja, yaitu antara lain:

- a. Narasumber yang mempunyai kompetensi substansi dibidang ketenagakerjaan dan memahami peraturan perundang-undangan JAMSOSTEK;
- b. Narasumber berasal dari akademis, praktisi, pakar, pemerintah dan PT. JAMSOSTEK;
- c. Peserta dari kalangan masyarakat industri, pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja/buruh pemerintah;
- d. Tujuannya memberikan pemahaman tentang perlindungan bagi tenaga kerja.

##### 2. Bimbingan Teknis dalam rangka Peningkatan dan Pembinaan Kepesertaan JAMSOSTEK bagi pekerja/buruh.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang melaksanakan kegiatan bimbingan teknis dalam rangka peningkatan dan pembinaan kepesertaan JAMSOSTEK bagi pekerja/buruh, yaitu antara lain;

- a. Narasumber yang mempunyai kompetensi dibidang ketenagakerjaan dan memahami perundang-undangan JAMSOSTEK;
- b. Narasumber berasal dari pakar, akademis, praktisi hubungan industrial, pemerintah, dan PT. JAMSOSTEK;
- c. Peserta dari Pekerja/Buruh, SP/SB, Pengusaha dan Organisasi Pengusaha, Pemerintah;
- d. Tujuannya untuk meningkatkan kepesertaan dan perluasan cakupan kepesertaan JAMSOSTEK.

##### 3. Penegakan hukum terkait dengan kepesertaan JAMSOSTEK.

Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang melaksanakan kegiatan penegakan hukum terkait dengan kepesertaan JAMSOSTEK, yaitu antara lain:

- a. Melaksanakan kegiatan Koordinasi Fungsional Tingkat Kabupaten dan melaksanakan pengawasan terpadu di wilayah Kabupaten;
- b. Tim Koordinasi Fungsional terdiri dari Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten dengan Cabang PT. JAMSOSTEK setempat.

#### G. Rujukan Refrensi

1. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

3. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

#### H. Penanggung jawab Kegiatan

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang  
Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

### V. PELAYANAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

#### A. Gambaran Umum

Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas nasional. Sebagaimana yang tertuang dalam pokok-pokok pertimbangan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, maka upaya perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan :

1. Agar setiap tenaga kerja yang berada di tempat bekerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
2. Agar sumber-sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien.
3. Agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa adanya hambatan.

Ruang lingkup pemberlakuan Undang-Undang Keselamatan Kerja dibatasi dengan adanya tiga unsur yang harus dipenuhi secara kumulatif terhadap tempat kerja yaitu tempat kerja dimana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha, adanya tenaga kerja yang bekerja di sana dan terdapat bahaya kerja di tempat tersebut. Untuk tujuan tersebut di atas maka perlu diadakan segala daya upaya untuk membina norma perlindungan kerja khususnya pada keselamatan dan kesehatan kerja secara nasional.

Salah satu upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu kehidupan tenaga kerja tersebut adalah penyesuaian setiap tenaga kerja dalam pekerjaannya sebagai suatu aspek terpadu dalam ruang lingkup hygiene perusahaan dan kesehatan serta menyediakan sarana dan fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Sarana dan fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diharapkan mampu menciptakan hidup sehat dan aman bagi masyarakat pekerja guna memperoleh derajat kesehatan yang optimal dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja

#### B. Pengertian

1. Perusahaan adalah ;

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
  3. Laporan pelaksanaan pengawasan adalah laporan yang memuat hasil kegiatan dan evaluasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan baik laporan individu pegawai pengawas ketenagakerjaan maupun laporan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
  4. Pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  5. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam penerapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang terdiri dari pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus, dan pemeriksaan ulang;
  6. Pengujian adalah kegiatan penilaian terhadap suatu obyek pengawasan ketenagakerjaan melalui perhitungan, analisis dan pengetesan sesuai dengan ketentuan atau standar yang berlaku;
  7. Besaran pemeriksaan perusahaan adalah persentase jumlah perusahaan yang terdaftar pada Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang yang menangani bidang ketenagakerjaan dan jumlah perusahaan yang telah dilakukan pemeriksaan;
  8. Besaran pengujian peralatan di perusahaan adalah persentase jumlah peralatan yang terdaftar pada Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang dan jumlah peralatan yang telah dilakukan pengujian.

### C. Indikator dan Cara Penghitungan

#### 1. Pemeriksaan Perusahaan.

Rumus:

Persentase jumlah perusahaan yang telah diperiksa dibidang dengan jumlah perusahaan yang terdaftar :

$$\text{Persentase pemeriksaan perusahaan (\%)} = \frac{\sum \text{Perusahaan yang telah diperiksa}}{\sum \text{Perusahaan yang terdaftar}} \times 100\%$$

a. Pembilang : Jumlah perusahaan yang telah diperiksa oleh pengawas ketenagakerjaan

b. Penyebut : Jumlah perusahaan yang terdaftar sesuai Wajib

Lapor Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) yang berada di provinsi dan Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang.

c. Satuan indikator : Persentase (%)

d. Contoh perhitungan :

Di Kabupaten Rembang, perusahaan yang terdaftar sebanyak 1200 perusahaan, sedangkan yang di periksa oleh pengawas ketenagakerjaan sebanyak 180 perusahaan dengan catatan jumlah pengawas ketenagakerjaan sebanyak 3 orang.

Jumlah perusahaan yang telah di periksa oleh pengawas ketenagakerjaan cara perhitungannya adalah : 3 orang pengawas ketenagakerjaan x 5 perusahaan/bulan x 12 bulan = 180 perusahaan (satu tahun), maka persentase pemeriksaan perusahaan di di Kabupaten Rembang pada tahun berjalan adalah:

$$\text{Persentase pemeriksaan perusahaan (\%)} = \frac{180}{1200} \times 100\% = 15\%$$

Artinya angka 15% adalah kinerja pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan perusahaan di Kabupaten Rembang dalam tahun berjalan.

## 2. Pengujian Peralatan

Rumus:

Persentase jumlah peralatan yang telah diuji dibanding dengan jumlah peralatan yang terdaftar :

$$\text{Persentase pengujian peralatan (\%)} = \frac{\sum \text{peralatan yang telah diuji}}{\sum \text{Peralatan yang terdaftar}} \times 100\%$$

a. Pembilang : Jumlah peralatan yang telah diuji oleh pengawas ketenagakerjaan

b. Penyebut : Jumlah peralatan yang terdaftar sesuai Wajib Lapor Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di perusahaan yang berada di Kabupaten Rembang

c. Satuan indikator : Persentase (%)

d. Contoh perhitungan :

Misalkan : di Kabupaten Rembang jumlah peralatan yang terdaftar sebanyak 1759 unit, yang diuji oleh pengawas ketenagakerjaan

sebanyak 180 unit dengan catatan jumlah pengawas ketenagakerjaan spesialis sebanyak 3 orang.

Jumlah peralatan yang telah diuji oleh pengawas ketenagakerjaan cara perhitungannya adalah 3 orang pengawas ketenagakerjaan spesialis x 8 unit/bulan x 12 bulan = 288 unit (satu tahun), maka persentase pengujian peralatan di Kabupaten Rembang pada tahun berjalan adalah:

$$\begin{array}{l} \text{Persentase} \\ \text{pengujian} \\ \text{peralatan} \end{array} (\%) = \frac{288}{1759} \times 100\% = 24\%$$

Artinya angka 24% adalah kinerja pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pengujian peralatan di perusahaan di Kabupaten Rembang dalam tahun berjalan.

#### D. Sumber Data

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang  
Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

#### E. Batas Waktu Pencapaian

- 1) Besaran pemeriksaan perusahaan dengan target 50% dalam batas waktu pencapaian 6 tahun dari tahun 2010 s.d 2016
  1. Tahun 2011 : 25%
  2. Tahun 2012 : 30%
  3. Tahun 2013 : 35%
  4. Tahun 2014 : 40 %
  5. Tahun 2015 : 45 %
  6. Tahun 2016 : 50 %
- 2) Besaran pengujian peralatan di perusahaan dengan target 50% dalam batas waktu pencapaian 6 tahun dari tahun 2010 s.d 2016
  1. Tahun 2011 : 25%
  2. Tahun 2012 : 30%
  3. Tahun 2013 : 35%
  4. Tahun 2014 : 40 %
  5. Tahun 2015 : 45 %
  6. Tahun 2016 : 50 %

#### F. Langkah Kegiatan

1. Pemeriksaan perusahaan yang meliputi pemeriksaan norma ketenagakerjaan, norma keselamatan dan kesehatan kerja;
  - a. Dinas provinsi dan Dinsosnakertrans Kabupaten Rembang membuat rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan;
  - b. Pengawasan ketenagakerjaan:
    - 1) Membuat rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan;
    - 2) Melakukan pemeriksaan kondisi ketenagakerjaan diperusahaan;

- 3) Menganalisa kondisi ketenagakerjaan di perusahaan;
  - 4) Membuat nota pemeriksaan atas hasil pemeriksaan di perusahaan;
  - 5) Menyampaikan nota pemeriksaan atas hasil pemeriksaan kepada perusahaan;
  - 6) Membuat laporan atas hasil pemeriksaan di perusahaan kepada pimpinan;
  - 7) Melakukan monitoring, evaluasi dan tindak lanjut atas nota pemeriksaan;
  - 8) Mengadministrasikan hasil pemeriksaan perusahaan.
2. Pengujian perusahaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan spesialis :
- a. Membuat rencana kerja pengujian peralatan;
  - b. Menyiapkan pelaksanaan pengujian peralatan;
  - c. Melakukan pengujian peralatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan standar teknis;
  - d. Menganalisa hasil pengujian peralatan;
  - e. Membuat laporan pengujian peralatan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan untuk dilakukan tindak lanjut;
  - f. Mengadministrasikan hasil pengujian pengawasan.

#### G. Rujukan Referensi

1. Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Uap Tahun 1930 (*Stoom Ordonnantie*) dan peraturan Uap Tahun 1930 (*Stoom Verordening*);
3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia;
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan;
6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 *Concerning Labour Inspection In Industry and Commerce* (Konvensi) ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan;
8. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER. 03/MEN/1984 tentang Pengawasan Terpadu;
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Pelaporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

#### H. Penanggungjawab Kegiatan

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang  
Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

BUPATI REMBANG,

ttd.

H. MOCH. SALIM

Salinan sesuai dengan aslinya  
SEKRETARIAT DAERAH KAB. REMBANG  
KEPALA BAGIAN HUKUM

ttd.

EDD DJOKO PRASETIJO, SH

Pembina Tingkat I