



BUPATI KAYONG UTARA
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN KAYONG UTARA
NOMOR 5 TAHUN 2019

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KAYONG UTARA,

- Menimbang : a. bahwa pembangunan Ketenagakerjaan dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas dan perlindungan Tenaga Kerja melalui pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing Tenaga Kerja sebagai upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan Tenaga Kerja, dan pembinaan hubungan industrial yang menjamin hak Tenaga Kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam rangka mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di Daerah;
- b. bahwa untuk mengatasi permasalahan dalam bidang Ketenagakerjaan dan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat diperlukan pelayanan, pembinaan dan pengawasan Pemerintah Daerah melalui pengaturan dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan dengan mekanisme perencanaan, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan Tenaga Kerja;
- 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 pada 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 Nomor 6 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Kayong Utara di Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4682);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KAYONG UTARA

dan

BUPATI KAYONG UTARA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kayong Utara.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kayong Utara.
4. Provinsi adalah Provinsi Kalimantan Barat.
5. Perangkat Daerah adalah Organisasi/Lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang ketenagakerjaan pada Kabupaten Kayong Utara.
6. Kepala Perangkat Daerah adalah Kepala Organisasi/Lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang ketenagakerjaan pada Kabupaten Kayong Utara.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerjapada 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. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan.
11. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
17. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
18. 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.
19. Antar Kerja adalah suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan penempatan kerja.

20. 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.
21. Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
22. Bursa Kerja khusus adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
23. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
24. 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.
25. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
26. 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.
27. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia selanjutnya di singkat KKNI adalah kerangka penjenjangan kualifikasi sumber daya manusia Indonesia yang menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan sektor pendidikan dengan sektor pelatihan dan pengalaman kerja dalam suatu skema pengakuan kemampuan kerja yang disesuaikan dengan struktur di berbagai sektor pekerjaan.
28. Standar Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia selanjutnya di singkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja

yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan.

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 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 Perangkat Daerah 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 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 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 Industrial dan kesejahteraan Tenaga Kerja;
- g. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain; dan
- h. pelayanan Ketenagakerjaan dalam jaringan.

BAB III

PELATIHAN DAN PEMAGANGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan, peningkatan kualitas 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 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 memiliki izin dari Pemerintah Daerah.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara, prosedur dan persyaratan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.
- (3) Penyelenggara Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tidak memiliki izin dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha; dan/atau
 - d. pembekuan kegiatan usaha.

Pasal 9

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan wajib mempersiapkan, meningkatkan dan mempertahankan kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau Pemagangan menuju kualifikasi yang sesuai dengan KKNI dan/atau SKKNI dan/atau Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
- (2) Dalam hal penyelenggaraan pelatihan dan/atau Pemagangan menuju kualifikasi KKNI dan/atau SKKNI dan/atau Standar Internasional dan/atau Standar Khusus, Lembaga Penyelenggara Pelatihan dapat mengajukan Akreditasi di bawah pembinaan Perangkat Daerah.
- (3) LPK Swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Perangkat Daerah.

- (4) Ketentuan mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 10

Lembaga penyelenggara pelatihan yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatalan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran; dan/atau
- g. pencabutan izin.

Pasal 11

- (1) Perusahaan/investor 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/investor.
- (3) Perusahaan/investor yang berdomisili di Daerah dan memiliki program peningkatan sumber daya manusia wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan dibidang Ketenagakerjaan yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dengan Perangkat Daerah.

Pasal 12

Perusahaan/investor yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1), dan ayat (3), dikenakan sanksi administratif 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.

Bagian Ketiga Pemagangan

Pasal 13

- (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 Perangkat Daerah.
- (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;
 - b. siswa LPK; dan/atau
 - c. Tenaga Kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Pasal 14

- (1) Jangka waktu Pemagangan paling lama 12 (dua belas) bulan.
- (2) Dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu akan memerlukan waktu lebih dari 12 (dua belas) bulan, maka harus dituangkan dalam perjanjian Pemagangan baru dan diketahui serta disahkan oleh Perangkat Daerah.

BAB IV PENCARI KERJA DAN PEMBERI KERJA

Bagian Kesatu Pencari Kerja

Pasal 15

- (1) Pencari Kerja wajib mendaftar pada Perangkat Daerah.

- (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 Perangkat Daerah.
- (5) Pencari Kerja yang telah terdaftar tetapi belum mendapatkan pekerjaan, harus melaporkan diri setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (6) 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.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran dan pelaporan Pencari Kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Pemberi Kerja

Pasal 16

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

Pasal 17

Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) dikenakan sanksi administratif, berupa:

- a. teguran; dan/atau
- b. peringatan tertulis.

BAB V REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Rekrutmen

Pasal 18

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

Pasal 19

- (1) Rekrutmen Tenaga Kerja dapat dilaksanakan oleh Pemberi Kerja melalui rekrutmen secara langsung 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 Tenaga Kerja yang akan diikuti paling sedikit 25 (dua puluh lima) jumlah lowongan pekerjaan, Pemberi Kerja harus menyampaikan perencanaan seleksi kepada Perangkat Daerah untuk dievaluasi dalam waktu 7 (tujuh) hari sebelum dilaksanakan seleksi.
- (5) Rekrutmen yang dilaksanakan Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hasilnya dilaporkan kepada Perangkat Daerah.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara rekrutmen dan pelaporan Tenaga Kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 20

Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) dikenakan sanksi administratif, berupa:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatalan persetujuan; dan/atau
- d. pembatalan pendaftaran.

Bagian Kedua

Seleksi

Pasal 21

- (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) Perangkat Daerah melakukan monitoring terhadap pelaksanaan seleksi teknis.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 22

- (1) Perusahaan yang ada di Daerah memberdayakan Penempatan Tenaga Kerja Daerah sesuai dengan kompetensi dan 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 23

- (1) Penempatan Tenaga Kerja meliputi Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dan di luar negeri.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di dalam Negeri, dilaksanakan oleh:
 - a. Perangkat Daerah;
 - b. Lembaga swasta berbadan hukum; dan
 - c. Bursa Kerja Khusus yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan LPK.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri dilaksanakan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal, AntarKerja Antar Daerah atau Antar Kerja Antar Negara.

- (5) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c, dalam melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memperoleh izin dari Perangkat Daerah.
- (6) Perseorangan, Perusahaan, dan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara dalam melakukan Penempatan Tenaga Kerja sampai dengan pasca wajib melaporkan kepada Perangkat Daerah.
- (7) Perseorangan, Perusahaan, dan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (6) yang tidak melaporkan kepada Perangkat Daerah dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (8) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat(2) dan Pemberi Kerja melaporkan kegiatan usaha Penempatan Tenaga Kerja secara tertulis setiap pelaksanaan penempatan kepada Perangkat Daerah.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Penempatan Tenaga Kerja dan pelaporannya sebagaimana dimaksud pada ayat (8) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 24

- (1) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf b dan huruf c, hanya dapat memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (5) yang tidak memiliki izin dikenakan sanksi administratif berupa:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatalan kegiatan usaha; dan/atau
- d. pembekuan kegiatan usaha.

Pasal 26

- (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 27

- (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.

BAB VII

HUBUNGAN KERJA DAN PENGUPAHAN

Bagian Kesatu

Hubungan Kerja

Pasal 28

- (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 yang dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia.
- (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Perangkat Daerah.

- (4) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dilaporkan oleh Pengusaha kepada Perangkat Daerah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan, tata cara pembuatan, pencatatan dan pelaporan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 29

- (1) Dalam mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif, Pengusaha:
 - 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 bulan; dan
 - c. dilarang berlaku diskriminasi 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; atau
 - d. surat tanah/sertifikat atas nama pekerja atau yang dikuasakan kepada pekerja.

Pasal 30

Pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1), dikenakan sanksi administratif 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.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 31

- (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 upah kepada Pekerja/Buruh.

Pasal 32

Untuk perlindungan upah pekerja yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) Pemerintah Daerah mengusulkan penetapan upah minimum Daerah kepada Gubernur Provinsi dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Daerah.

Pasal 33

Pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) dan ayat (3), dikenakan sanksi administratif 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.

BAB VIII
HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Hubungan Industrial

Pasal 34

- (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 35

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana antara lain:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. Lembaga kerja sama tripartit;
- c. Peraturan Perusahaan;
- d. Peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- e. Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 36

- (1) Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dicatatkan pada Perangkat Daerah.

- (3) Dalam hal terjadi perubahan AD/ART, susunan pengurus, perubahandomisili, penerimaan bantuan luar negeri, serikat pekerja/serikat buruh wajib melaporkan kepada Perangkat Daerah.
- (4) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dicatatkan oleh instansi yangbertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan di Daerah.
- (5) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memiliki buktipencatatan dari Perangkat Daerah wajib melaporkan kepada Pengusaha.
- (6) Pengusaha dapat memfasilitasi penyediaan ruangan untuk SerikatPekerja/Serikat Buruh yang ada di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Pengusaha.

Pasal 37

Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) dikenakan sanksi administratif berupa:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatalan persetujuan; dan/atau
- d. pembatalan pendaftaran.

Pasal 38

- (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 Perangkat Daerah.
- (3) Peraturan Perusahaan yang disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 39

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial diupayakan penyelesaian terlebihdahulu 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 Perangkat Daerah 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 40

Pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (2) dan ayat (5), dikenakan sanksi administratif 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.

Pasal 41

- (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, 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 42

- (1) Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh, antara lain:
- a. seragam kerja 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;
 - h. rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. koperasi pekerja;
 - k. angkutan antar jemput Pekerja/Buruh bagi Perusahaan dengan pekerja di atas 50 (lima puluh) orang; dan/atau
 - l. 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 43

- (1) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua Pekerja/Buruh dan keluarganya dalam program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan keikutsertaan jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 44

Perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1), dikenakan sanksi administratif 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.

BAB IX
PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA
PERUSAHAAN LAIN

Pasal 45

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan penunjangnya kepada Perusahaan lain baik melalui pemborongan pekerjaan ataupun penyediaan jasa Pekerja/Buruh.
- (2) Jenis pekerjaan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan diserahkan kepada Perusahaan penerima pemborongan wajib dilaporkan ke Perangkat Daerah.
- (3) Perusahaan pemberi pekerjaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan penunjang kepada Perusahaan lain baik melalui penyediaan jasa Pekerja/Buruh maupun pemborongan pekerjaan, wajib memberdayakan Perusahaan yang ada di Daerah.

Pasal 46

- (1) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dan pemborongan pekerjaan yang menerima pekerjaan dari Perusahaan pemberi pekerjaan wajib mendaftarkan perjanjiannya kepada Perangkat Daerah.
- (2) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dan/atau Perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membuat Perjanjian Kerja secara tertulis dengan Pekerja/Buruh dan dicatatkan ke Perangkat Daerah.
- (3) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dari luar Daerah yang akan melakukan pelaksanaan pekerjaan di Daerah wajib memiliki izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dari instansi yang berwenang di Provinsi.
- (4) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dan pemborongan pekerjaan yang menerima pekerjaan dari Perusahaan pemberi pekerjaan wajib mengikutsertakan seluruh Pekerja/Buruhnya dalam program jaminan sosial.

Pasal 47

Perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) dan ayat (3), dan Pasal 46, dikenakan sanksi administratif 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.

BAB X

PELAYANAN KETENAGAKERJAAN DALAM JARINGAN

Pasal 48

- (1) Pelayanan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah dilakukan dalam jaringan.
- (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 TenagaKerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelayanan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 49

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sukadana
pada tanggal 13 September 2019

BUPATI KAYONG UTARA,

TTD

CITRA DUANI

Diundangkan di Sukadana
pada tanggal 13 September 2019

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KAYONG UTARA,

TTD

HILARIA YUSNANI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KAYONG UTARA TAHUN 2019 NOMOR 5

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN KAYONG UTARA PROVINSI
KALIMANTAN BARAT : (5)/(2019)

Salinan telah diteliti dan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM,



SYARIF MUHAMMAD DAMIRI, S.H.,M.H.
NIP. 19780625 200803 1 001

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN KAYONG UTARA
NOMOR 5 TAHUN 2019
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Dalam pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerjaselama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan Pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam bidang ketenagakerjaan, pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi ditempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Kayong Utara 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 menjaminkelangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

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

Ayat (1)

Perizinan penyelenggara pelatihan kerja yang diberikan oleh Perangkat Daerah meliputi izin operasional bagi LPK Swasta, dan tanda daftar bagi LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

yang dimaksud dengan tahapan kualifikasi kompetensi tertentu apabila keahlian yang akan diperoleh memiliki tingkatan atau level keahlian dengan waktu melebihi 12 (dua belas) bulan; misal : untuk keahlian tertentu memiliki lebih dari satu level dan harus dilaksanakan secara berkesinambungan dimana waktunya lebih dari 12 (dua belas) bulan.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

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

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

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 23

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

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

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan perlakuan diskriminasi yang dapat menimbulkan konflik suku, agama, ras, dan antar golongan (SARA) terhadap pekerja/buruh adalah memerintahkan penggunaan pakaian, atribut dan/atau asesoris yang tidak sesuai dengan norma agama dan kepercayaan pekerja/buruh dengan alasan apapun.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

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.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Dalam hal anggota yang duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan berasal dari organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh maka organisasi dimaksud adalah yang telah dilaporkan dan /atau dicatatkan kepada Perangkat Daerah.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pembinaan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah meliputi sosialisasi, monitoring pelaksanaan, penyediaan fasilitas, dan kebijakan.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dilaporkan kepada Perangkat Daerah adalah jenis-jenis pekerjaan penunjang yang diserahkan oleh pemberi kerja, dan daftar perusahaan penerima pemborongan pekerjaan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Ayat (1)

Yang dimaksud pelayanan dalam jaringan (daring) adalah pelayanan berbasis web (secara *on line*) untuk memberikan kemudahan akses bagi masyarakat.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KAYONG UTARA NOMOR 173