



## **BUPATI KUTAI KARTANEGARA**

PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

NOMOR 8 TAHUN 2019

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI KUTAI KARTANEGARA,

Menimbang :

- a. bahwa dalam rangka mewujudkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya perlu melakukan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dan pemberian jaminan perlindungan atas hak-hak tenaga kerja dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha;
- b. bahwa Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sudah tidak sesuai dengan situasi perkembangan saat ini, sehingga perlu untuk dilakukan perubahan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 18 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1951);
3. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
7. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
10. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
11. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
12. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
13. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);

14. 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5358);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
20. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai Nomor 8 Tahun 1999 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai (Lembaran Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Kutai Tahun 1999 Nomor 14);

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
dan  
BUPATI KUTAI KARTANEGARA,

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN DAERAH NOMOR 18 TAHUN 2013 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

## Pasal 1

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 18 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2013 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 19), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan angka 1,3 sampai dengan 5, angka 12 sampai dengan 19, angka 22 sampai dengan 25 diubah secara keseluruhan berbunyi sebagai berikut:

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Bupati adalah Bupati Kutai Kartanegara.
4. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur.
5. Dinas adalah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kutai Kartanegara.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan.
10. 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 mempunyai pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memiliki pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;

- b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
  - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
12. Serikat Pekerja/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 bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
  13. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
  14. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan yang 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.
  15. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perseorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
  16. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
  17. 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.
  18. Kerja adalah suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan, dan bimbingan jabatan, dan penempatan kerja.
  19. 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 pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja atau melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
  20. Penempatan Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
  21. Bursa Kerja Khusus adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.

22. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
23. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintahan yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
24. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
25. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan 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.
26. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
27. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta selanjutnya disingkat PPTKIS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis dari menteri tenaga kerja dan transmigrasi untuk melaksanakan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar Negeri.
28. Teknologi Tepat Guna selanjutnya disingkat TTG adalah teknologi yang dikembangkan secara tradisional, sederhana, dan proses pengenalannya banyak ditentukan oleh keadaan lingkungan dan mata pencaharian masyarakat tertentu.

2. Ketentuan BAB VI diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

**BAB VI  
PEMBINAAN PEMBERDAYAAN PENEMPATAN TENAGA  
KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

3. Bagian kesatu diubah menjadi paragraf 1 sehingga berbunyi sebagai berikut:

**Paragraf 1**

Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

4. Ketentuan dalam Pasal 9 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Tujuan Pelatihan Kerja untuk:

- a. meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja;
- b. meningkatkan kapasitas lembaga pelatihan kerja dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi;

- c. mengintegrasikan program-program pelatihan daerah ke dalam pelatihan kerja berbasis kompetensi pada unit pelaksana pelatihan kerja;
  - d. mengurangi jumlah pengangguran;
  - e. meningkatkan kesejahteraan masyarakat; dan
  - f. mengintegrasikan data informasi tenaga kerja.
5. Ketentuan dalam Pasal 10 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
- (1) Prinsip dasar pelatihan kerja terdiri dari :
    - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
    - b. berbasis pada kompetensi kerja;
    - c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah daerah, dan masyarakat;
    - d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
    - e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
  - (2) Prinsip dasar produktivitas:
    - a. berorientasi pada peningkatan dan perluasan kesempatan kerja;
    - b. harmonisasi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja; dan
    - c. keseimbangan bagi hasil peningkatan produktivitas terhadap kesinambungan usaha dan kesejahteraan pekerja dan atau masyarakat.
6. Ketentuan dalam Pasal 11 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
- Penyelenggaraan pelatihan kerja dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :
- a. analisis kebutuhan pelatihan kerja;
  - b. penyusunan program pelatihan kerja;
  - c. penyiapan instruktur dan tenaga pelatihan kerja;
  - d. penyiapan sarana dan prasarana pelatihan kerja;
  - e. rekrutmen dan seleksi peserta pelatihan kerja; dan
  - f. pelaksanaan pelatihan kerja.
7. Ketentuan dalam Pasal 12 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
- (1) Analisis kebutuhan pelatihan kerja meliputi :
    - a. analisis informasi pasar kerja daerah;
    - b. analisis jabatan;

- c. analisis kompetensi; dan
- d. analisis lembaga pelatihan kerja dan produktivitas.

- (2) Pemerintah Daerah membentuk tim analisis kebutuhan pelatihan, yang keanggotaannya terdiri dari unsur-unsur Pemerintah Daerah, asosiasi industri, industri, pakar pelatihan dan kompetensi, perguruan tinggi, serta pihak-pihak lain yang dianggap memiliki kapasitas untuk melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan.
  - (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk dan ditetapkan oleh Bupati atas usulan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.
8. Ketentuan dalam Pasal 13 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
- (1) Program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
  - (2) Penyusunan program pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan.
9. Ketentuan dalam Pasal 14 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut :
- (1) Program pelatihan kerja dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang.
  - (2) Program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada jenjang KKNI.
  - (3) Program pelatihan kerja yang tidak berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.
  - (4) Jenjang KKNI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
10. Ketentuan dalam Pasal 15 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
- (1) Dalam rangka pelaksanaan Pembinaan Pelatihan kerja, Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan atau kerja sama dengan Balai Latihan Kerja wajib memiliki tenaga fungsional instruktur dan tenaga kepelatihan.
  - (2) Tenaga fungsional instruktur dan tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya.
  - (3) Tenaga fungsional instruktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditempatkan di Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan atau merekrut dari Balai Latihan Kerja Provinsi.



- (4) Tenaga fungsional instruktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan aparatur pegawai negeri sipil daerah dan/atau pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat dan diberhentikan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
11. Ketentuan dalam Pasal 16 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:  
Pengembangan karier tenaga fungsional instruktur dilakukan oleh pejabat Pemerintah Daerah yang berwenang menetapkan angka kredit tenaga fungsional dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.  
di antara Pasal 16 dan Pasal 17 disisipkan 28 (dua puluh delapan) Pasal, yakni Pasal 16A s.d. seterusnya.

#### Pasal 16A

- (1) Tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) sekurang-kurangnya terdiri atas Kepala Unit Pelaksana Teknis, bagian umum dan program, bagian penyelenggaraan dan bagian kerja sama.
- (2) Kepala Unit Pelaksana Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat berdasarkan kompetensi yang dimiliki serta sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 16B

- (1) Persyaratan Administratif untuk mendapatkan pelatihan kerja berbasis Kompetensi calon peserta wajib melampirkan:
  - a. foto copy Kartu Tanda Penduduk (KTP) 1 lembar;
  - b. foto copy Kartu Kuning (AK I);
  - c. calon peserta dari organisasi/kelompok menyerahkan proposal pelatihan dan surat penugasan dari tempat asal;
  - d. surat keterangan sehat dari dokter (asli) 1 lembar;
  - e. surat keterangan tidak menggunakan narkoba dari dinas kesehatan;
  - f. surat keterangan domisili di wilayah kabupaten kutai kartanegara dari kelurahan/Kecamatan;
  - g. foto copy ijazah terakhir 1 lembar; dan
  - h. pas foto 3 x 4 (memakai kemeja putih polos dan latar belakang merah) 2 lembar.

- (2) Persyaratan Teknis untuk mendapatkan pelatihan kerja berbasis Kompetensi:
  - a. usia minimal 18 tahun maksimal 35 tahun;
  - b. pendidikan minimal SLTA atau sederajat untuk pelatihan berbasis kompetensi;
  - c. non-pendidikan formal untuk pelatihan berbasis masyarakat/kewirausahaan; dan
  - d. mengisi formulir pendaftaran.
- (3) Tata Cara Pelatihan Kerja diatur:
  - a. pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja;
  - b. metode pelatihan kerja dapat berupa pelatihan ditempat kerja atau lembaga pelatihan kerja;
  - c. metode pelatihan di tempat kerja dapat diselenggarakan dengan pemagangan;
  - d. ketentuan mengenai pemagangan tersebut diatur dengan Peraturan Menteri;
  - e. penyelenggaraan pelatihan kerja harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja;
  - f. ketentuan lebih lanjut mengenai sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan diatur dengan Peraturan Menteri;
  - g. penyelenggaraan Pelatihan kerja harus didukung dengan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.
  - h. kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan tersebut mencakup kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja;
  - i. ketentuan mengenai persyaratan kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan diatur dengan Peraturan menteri;
  - j. pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah memiliki tanda daftar atau lembaga pelatihan swasta yang telah memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
  - k. lembaga pelatihan kerja dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi pelatihan kerja setelah melalui proses akreditasi;

- l. ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran lembaga pelatihan kerja pemerintah, perizinan lembaga pelatihan kerja swasta dan akreditasi lembaga pelatihan kerja diatur dengan Peraturan Menteri;
- m. setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya;
- n. untuk dapat mengikuti pelatihan kerja, peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti; dan
- o. peserta pelatihan kerja yang memiliki keterbatasan fisik atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.

#### Pasal 16C

- (1) Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah atau kerja sama dengan Balai Latihan Kerja harus memiliki sarana dan prasarana pelatihan kerja, termasuk menyediakan sarana dan prasarana pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas.
- (2) Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi standar minimal yang ditetapkan oleh Menteri.
- (3) Sarana dan prasarana pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menjadi Tempat Uji Kompetensi setelah dilakukan validasi oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi).

#### Pasal 16D

- (1) Pelaksanaan pelatihan kerja pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah atau kerja sama dengan Balai Latihan Kerja harus dilaksanakan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan secara terbuka, objektif, adil, dan tidak diskriminatif.
- (2) Peserta pelatihan kerja dapat berasal dari pencari kerja, pekerja, penyandang disabilitas dan unsur masyarakat lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas, dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.
- (4) Mekanisme pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- (5) Peserta pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan dan peraturan lembaga pelatihan kerja sesuai dengan jenis dan program pelatihan kerja yang akan diikuti.

#### Pasal 16E

- (1) Pelatihan kerja dilakukan dengan pelatihan di lembaga pelatihan kerja (*off the job*) dan pelatihan di tempat kerja (*on the job training*).
- (2) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan metode yang memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan jenjang yang berbeda sesuai penguasaan peserta terhadap program pelatihan kerja.
- (3) Pelaksanaan pelatihan ditempat kerja sebagaimana dimaksud ayat (1), dilakukan melalui kerjasama antara Balai Latihan Kerja Industri Kementerian Tenaga Kerja, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta atau perusahaan.
- (4) Perusahaan sebagaimana dimaksud ayat (3) wajib menerima peserta pelatihan di tempat kerja dari Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (5) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (6) Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja dengan sistem pemagangan dapat memiliki unit pelatihan kerja.
- (7) FKJP (Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan) sebagai salah satu komponen penting penyelenggaraan pemagangan yang harus dibentuk secara proposional dengan beranggotakan unsur-unsur pemerintah, perusahaan, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), dan asosiasi profesi sehingga mampu melakukan identifikasi melaksanakan program pemagangan dan evaluasi terkait dengan penyelenggaraan program pemagangan.
- (8) Peserta Pelatihan dengan sistem pemagangan tidak diperbolehkan di luar jam kerja normatif atau lembur.
- (9) Dalam hal perusahaan tidak memiliki unit pelatihan kerja, perusahaan dapat melakukan kerja sama dengan lembaga pelatihan kerja atau unit pelatihan kerja lainnya.
- (10) Pelaksanaan pelatihan kerja dengan sistem pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disahkan oleh Kepala Dinas paling lama 5 (lima) hari kerja setelah permohonan diterima dengan persyaratan lengkap.
- (11) Minimum usia pemagang 17 tahun, maksimum periode magang adalah 1 tahun.
- (12) Menitikberatkan penggunaan SKKNI dalam proses pemagangan.

- (13) Perusahaan wajib menyiapkan standar acuan SKKNI/SKKN/ SKKI kemudian melakukan penilaian kepada pemegang atas kelayakannya dalam mencapai SKKNI tersebut, termasuk juga mengisi *Log book* dan menyiapkan sertifikat kompetensinya.
- (14) Terkait Pemagangan sudah diatur lebih detail mengenai uang saku yang harus disiapkan meliputi biaya transport, uang makan, dan insentif peserta pemagangan. Akan tetapi tetap tidak diatur berapa besaran uang saku magang. Selain itu, pemegang berhak memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian.

#### Pasal 16F

- (1) Pelayanan produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dan masyarakat.
- (2) Pelayanan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas :
  - a. penyadaran produktivitas;
  - b. peningkatan produktivitas; dan
  - c. pemeliharaan produktivitas.

#### Pasal 16G

- (1) Penyadaran produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara pemerintah daerah, dunia usaha, dan masyarakat dalam rangka peningkatan produktivitas.
- (2) Penyadaran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan kegiatan promosi melalui media elektronik, media cetak, seminar, workshop, sosialisasi dan/atau bulan mutu produktivitas.

#### Pasal 16H

- (1) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf b, dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui pelatihan produktivitas, bimbingan, dan konsultasi dengan metode serta teknik peningkatan produktivitas.
- (3) Pelatihan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan metode pelatihan berbasis kompetensi.

#### Pasal 16I

- (1) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf c, merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas yang telah dicapai.
- (2) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari pengukuran dan pemberian penghargaan produktivitas.

#### Pasal 16J

- (1) Untuk mendukung pelayanan produktivitas yang efektif, dibentuk Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah (FKPPD) yang beranggotakan lintas instansi pemerintah daerah, dunia usaha, dan masyarakat yang ditetapkan oleh Bupati.
- (2) Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah (FKPPD) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berkoordinasi dengan Lembaga Produktivitas Provinsi dan Lembaga Produktivitas Nasional.

#### Pasal 16K

Untuk Jenis Pelatihan Produktivitas sekurang-kurangnya sebagai berikut:

- a. Pelatihan Kewirausahaan Produktif Bagi Wirausaha Baru;
- b. Pelatihan Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Pelatihan Penerapan Five S (5S);
- d. Pelatihan *Achivmen Motivation Training* (AMT);
- e. Pelatihan Mutu Terpadu (PMT);
- f. Pelatihan Pengukuran Produktivitas Tingkat Perusahaan;
- g. Pelatihan Pengukuran Produktivitas Tingkat Individu;
- h. Pelatihan Total Faktor Produktivitas;
- i. Pelatihan Pengembangan Supevisor;
- j. Pelatihan Manajemen Konsultansi;
- k. Pelatihan Penilaian Kinerja Perusahaan;
- l. Bimbingan Konsultansi Penerapan Five S;
- m. Bimbingan Desa Produktif;
- n. Bimbingan Kelembagaan/Klinik Produktivitas;
- o. Pengukuran produktivitas dan Daya Saing Kabupaten; dan
- p. Pemberian Informasi Kepada Pelanggan.

## Pasal 16

- (1) Untuk mendapatkan pelatihan produktivitas calon peserta mengajukan proposal dengan melampirkan:
  - a. fotokopi KTP yang masih berlaku;
  - b. pas foto terbaru berwarna berukuran 3X4 cm 2 lembar;
  - c. fotokopi ijazah pendidikan terakhir;
  - d. daftar riwayat hidup;
  - e. kopi surat izin UMKM bagi yang memiliki untuk pengusaha pemula tidak perlu melampirkan;
  - f. surat pengantar dari instansi/lembaga/UMKM; dan
  - g. proposal produktivitas.
- (2) Tata cara pelatihan produktivitas diatur:
  - a. pelatihan Berbasis Kewirausahaan diselenggarakan dengan metode pelatihan manajemen kewirausahaan yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja;
  - b. metode pelatihan Berbasis Kewirausahaan dapat berupa seminar, lokakarya (*workshop*), dan pendampingan;
  - c. seminar atau Pelatihan *Achiwmen Motivation Training* (AMT) untuk mengubah cara berpikir (*mindset*) sekaligus memupuk motivasi dengan membuka wawasan peserta akan pentingnya peran wirausaha (*enterprenuer*) sebagai bentuk pengabdian hidup serta potensi wirausahaan di tengah kondisi ekonomi nasional;
  - d. lokakarya (*workshop*) atau pelatihan Kewirausahaan Produktif bagi Wirausaha Baru, untuk memberikan pengetahuan berwirausaha kepada peserta, khususnya dalam mengembangkan ide usaha hingga persiapan penyusunan rencana usaha (*business planning*);
  - c. pendampingan (*coaching*), atau pelatihan manajemen konsultasi untuk menjaga semangat agar tetap tinggi, sekaligus memberikan bimbingan dan meningkatkan kemampuan dalam mengatasi tantangan yang dihadapi sewaktu mempersiapkan dan memulai usaha;
  - d. penyelenggaraan Pelatihan produktivitas harus didukung dengan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya; dan

- e. kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan tersebut mencakup kompetensi teknis, pengetahuan dan sikap kerja.

#### Pasal 16M

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta atau perusahaan wajib memiliki instruktur dan tenaga pelatihan kerja yang kompeten sesuai dengan bidangnya.
- (2) Tugas dan fungsi instruktur dan tenaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 16N

Lembaga pelatihan kerja swasta atau perusahaan harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin terselenggaranya pelatihan kerja yang efektif dan efisien.

#### Pasal 16O

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum wajib memiliki izin.
- (2) Izin diberikan nomor register LPK oleh Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP).
- (3) Izin LPK berlaku selama LPK aktif menyelenggarakan pelatihan kerja.
- (4) Lembaga pelatihan kerja terdiri atas lembaga pelatihan kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja perusahaan.
- (5) Lembaga pelatihan kerja swasta, pemerintah atau perusahaan wajib registrasi *vin profil online* di [www.lemsar.net](http://www.lemsar.net).
- (6) Lembaga pelatihan kerja swasta, pemerintah atau perusahaan dapat meminta bantuan program pelatihan dan peralatan dengan mengajukan proposal bantuan melalui situs [www.lemsar.net](http://www.lemsar.net).

#### Pasal 16P

- (1) Untuk mendapatkan izin LPK sebagaimana pasal 31 ayat (1) LPK harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diketik di atas kertas dengan Kop Lembaga beralamat lengkap disertai nama telepon/ Faksimile alamat email, distempel dan ditandatangani oleh penanggungjawab



- (3) Tata Cara Perizinan LPK diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 16Q

- (1) Penanggungjawab LPK wajib melaporkan kepada Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam hal terjadi perubahan penanggungjawab LPK atau alamat yang bersangkutan.
- (2) Tata cara perubahan izin LPK diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 16R

- (1) LPK pemerintah atau LPK perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan wajib mendaftar pada Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di terbitkan oleh kepala Organisasi Perangkat Daerah membidangi ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Tata cara tanda daftar diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 16S

- (1) Dalam hal LPK swasta akan melakukan penambahan program pelatihan.
- (2) Kerja, maka LPK swasta mengajukan permohonan secara tertulis kepada.
- (3) Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- (4) Permohonan penambahan Program pelatihan kerja sebagaimana pada ayat (1) oleh Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Pelayanan Terpadu Satu Pintu mendistribusikan kepada Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan untuk mendapatkan Rekomendasi.
- (5) Tata cara penambahan program pelatihan kerja diatur dengan Keputusan Bupati.
- (6) LPK Pemerintah atau LKP Perusahaan yang akan melakukan penambahan program pelatihan kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.

#### Pasal 16T

LPK Pemerintah dan LKP Perusahaan yang akan melakukan penambahan program pelatihan kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Kepala Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

#### Pasal 16U

Setiap Perusahaan atau pemberi kerja dalam kepedulian terhadap masyarakat setempat dan atau masyarakat lokal dapat melakukan pelatihan atau melalui pemagangan terhadap pencari kerja untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia di lingkungan Perusahaan:

- (1) Perusahaan/Pemberi kerja dapat melaksanakan seleksi sendiri atau dari pihak kecamatan dan atau Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Pembiayaan bersumber dari dana Perusahaan atau CSR.
- (3) Perusahaan/pemberi kerja melaporkan secara berkala masyarakat pencari kerja yang telah mendapatkan pelatihan.

#### Pasal 16V

- (1) Pemagangan diselenggarakan oleh Perusahaan memiliki unit pelatihan.
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki unit pelatihan dapat melakukan kerja sama dengan LPK yang terakreditasi.
- (3) Perusahaan hanya dapat menerima peserta pemagangan paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah karyawan.

#### Pasal 16X

- (1) Peserta Pemagangan adalah pencari kerja, diutamakan masyarakat setempat dan atau lokal.
- (2) Peserta, usia paling rendah 17 Tahun, sehat jasmani, dan rohani serta lulus seleksi.
- (3) Bagi yang berumur 17 Tahun disertai surat persetujuan dari orang tua atau wali.
- (4) Tata cara pemagangan diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 16Y

- (1) Penyelenggara pemagangan yang akan melaksanakan penyelenggaraan pemagangan wajib memberi tahu secara tertulis rencana penyelenggaraan pemagangan kepada kepala Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

- (2) Penyelenggara pemagangan sebagaimana ayat (1) setelah mendapat surat bukti telah memberi tahu dapat melaksanakan seleksi calon peserta pemagangan.
- (3) Tatacara pelaksanaan pemagangan oleh penyelenggara pemagangan diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 16Z

- (1) Peserta pelatihan atau pemagangan yang telah menyelesaikan program pelatihan, berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.
- (2) Sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan melalui uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- (3) Uji kompetensi dilaksanakan di Tempat Uji Kompetensi yang telah diverifikasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.
- (4) Sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus, dengan pengelompokan sebagai berikut :
  - a. kualifikasi nasional mengacu pada KKNI;
  - b. klaster atau pengelompokan unit kompetensi yang terdiri atas:
    - 1) Jabatan (okupasi) mengacu pada uraian jabatan (*job description*) tertentu.
    - 2) Kelompok unit kompetensi tertentu, sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
  - c. 1 (satu) unit kompetensi.
- (5) Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 16Z.1

- (1) Kepada Perusahaan yang memiliki unit pelatihan maupun tidak memiliki unit pelatihan wajib melaporkan hasil penyelenggaraan pemagangan secara berkala kepada OPD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud ayat (1) harus melampirkan:
  1. laporan pemagangan;
  2. rencana penyelenggaraan pemagangan; dan
  3. rencana perjanjian pemagangan.

#### Pasal 16Z.2

- (1) Perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan pelatihan berbasis kompetensi harus didukung oleh semua pihak yang terkait.
- (2) Untuk mendukung kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), lembaga pelatihan kerja yang dikelola oleh Pemerintah Daerah, swasta atau perusahaan dapat melakukan kerja sama di bidang pelatihan kerja.
- (3) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan prinsip saling menguntungkan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 16Z.3

- (1) Sistem informasi pelatihan kerja memuat informasi antara lain:
    - a. standar kompetensi;
    - b. program pelatihan kerja;
    - c. penyelenggaraan pelatihan kerja;
    - d. instruktur dan tenaga pelatihan; dan
    - e. sertifikasi.
  - (2) Pengembangan sistem informasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara terpadu dan berkelanjutan antara Pemerintah Daerah, perusahaan, dan masyarakat.
  - (3) Sistem informasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), merupakan bagian dari pelayanan bursa kerja terpadu.
  - (4) Pelayanan bursa kerja terpadu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikelola oleh Dinas.
1. Ketentuan BAB VII diubah menjadi Paragraf 2 sehingga berbunyi sebagai berikut :

#### Paragraf 2

#### Penempatan Tenaga Kerja

2. Ketentuan dalam Pasal 18 ayat 2 huruf b diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 18

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

- b. Lembaga Swasta Berbadan Hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT); dan
  - c. BKK.
3. Ketentuan Pasal 19 diubah sehingga bunyinya sebagai berikut :

Pasal 19

Lembaga Swasta Berbadan Hukum sebagai pengganti dari pasal 18 (2) huruf b, dilaksanakan oleh LPTKS wajib memiliki izin sesuai perundang-undangan yang berlaku.

- (1) Lembaga Swasta Berbadan Hukum sebagaimana pasal 19 sebelum melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki SIU LPTKS.
  - (2) SIU LPTKS dengan wilayah kerja di daerah kabupaten diterbitkan oleh Kepala Dinas Kabupaten bidang ketenagakerjaan.
  - (3) Dalam hal izin SIU LPTKS diterbitkan oleh Kepala Dinas Kabupaten selain dinas tenaga kerja, maka harus mendapatkan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja.
4. Ketentuan dalam Pasal 21 Perubahan ayat 3 dan 5 serta tambahan ayat 6, dan 7 sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 21

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK.
- (2) Penempatan tenaga kerja wajib diselenggarakan bagi alumni satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dengan surat keputusan kepala satuan pendidikan menengah, satuan perguruan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (4) BKK wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan.
- (5) Surat permohonan BKK yang sudah terbentuk sebagaimana pasal 21 ayat (3) didaftarkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten dengan melampirkan persyaratan:
  - a. fotokopi surat izin pendirian atau surat izin operasional satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, atau surat izin lembaga pelatihan kerja dari instansi yang berwenang;
  - b. fotokopi keputusan pembentukan BKK dan struktur organisasi BKK; dan
  - c. rencana penempatan tenaga kerja paling sedikit 1 (satu) tahun ke depan.

- (6) Kepala Dinas Tenaga Kerja melakukan pendaftaran BKK dan menerbitkan tanda daftar.
  - (7) BKK yang telah mendapatkan tanda daftar dapat memfasilitasi pelayanan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK-1) bagi alumninya.
5. Ketentuan Pasal 24 Perubahan ayat 1 sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 24

- (1) Pencari kerja wajib memiliki Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja (AK-1).
  - (2) Pemberi kerja wajib mensyaratkan kepada pencari kerja untuk memiliki AK-1.
  - (3) Untuk memperoleh AK-1 tidak dipungut biaya.
  - (4) Pemberi kerja wajib melaporkan jumlah tenaga kerja yang telah diterima.
6. Ketentuan dalam Pasal 27 Perubahan pada ayat 1 sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 27

- (1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diganti OPD yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan.
7. Ketentuan dalam Pasal 29 Perubahan ayat 4 huruf b dan d sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 29

- (1) Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melakukan seleksi legalitas perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta.
- (2) Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat memfasilitasi rencana rekrutmen tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri yang dilakukan bersama-sama antara Pemerintah Daerah dan PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta).
- (3) PPTKIS dapat melaksanakan rekrutmen sendiri dengan rekomendasi Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dapat:
  - a. melaksanakan evaluasi kelayakan calon TKI;
  - b. Memberikan rekomendasi pembuatan paspor kepada calon TKI dengan syarat adanya tanda bukti dalam rangka kerja ke luar negeri;
  - c. mengesahkan perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS;

- d. melaksanakan pelayanan dan pembinaan kepada calon tenaga kerja Indonesia; dan
  - e. melaksanakan sosialisasi secara berkesinambungan.
8. Ketentuan Pasal 33 Perubahan ayat 1 dan ayat 2 sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 33

- (1) OPD yang menangani Ketenagakerjaan melaksanakan pembinaan dan Pengawasan terhadap pengguna Tenaga Kerja Asing (TKA).
- (2) Perusahaan yang menggunakan Tenaga kerja asing (TKA) maksimal dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak di terbitkannya Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) wajib menyampaikan Laporan kepada Pemerintah daerah melalui OPD yang menangani Ketenagakerjaan , dengan melampirkan :
  - a. fotokopi Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA);
  - b. fotokopi Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);dan
  - c. bukti pembayaran retribusi IMTA.
- (3) TKA wajib melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Paragraf 11  
Tenaga Kerja Mandiri

1. Ketentuan pasal 44 ayat (3) diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 44

- (3) Pemerintah Daerah melalui Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi ketenaga kerjaan bertanggungjawab terhadap pembinaan Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri.
2. Ketentuan pasal 45 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 45

Setiap masyarakat atau kelompok usaha mengajukan permohonan proposal ditujukan kepada Bupati c.q. Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan berisi sekurang-kurangnya data-data:

- a. jenis kegiatan yang diusulkan;
- b. susunan organisasi masyarakat atau kelompok usaha telah disahkan oleh yang berwenang;

- c. rekomendasi dari desa/kelurahan dan diketahui kecamatan;
  - d. profil kelurahan/desa disertai jumlah penduduk; dan
  - e. peta daerah tersebut.
3. Ketentuan dalam Pasal 46 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 46

Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan memfasilitasi Kegiatan Padat Karya untuk mempekerjakan penganggur, setengah penganggur, dan masyarakat miskin, aspek teknis serta aspek sosial ekonomi:

- a. Melaksanakan identifikasi lapangan sesuai dengan proposal yang disampaikan;
  - b. Memfasilitasi Padat Karya yang berkelanjutan;
  - c. Pemberian bantuan sarana dan prasarana untuk mendorong memajukan peningkatan ekonomi kelompok usaha tani/masyarakat lokal;
  - d. Pemantauan program pelaksanaan Padat Karya; dan
  - e. Pelaksanaan Padat Karya dapat dilaksanakan secara berkesinambungan.
4. Ketentuan dalam Pasal 47 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 47

Pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) adalah suatu kegiatan pemberdayaan pemuda sarjana yang berbentuk pendampingan kelompok usaha masyarakat yang bertujuan untuk mengurangi jumlah pengangguran dengan melaksanakan pendayagunaan sebagai berikut:

- (1) Pendayagunaan tenaga kerja terdidik, sarjana yang mempunyai jiwa sukarela untuk mengabdikan diri dalam pembangunan pedesaan dan/atau kelurahan.
- (2) Tenaga sukarela adalah pelopor pembaharuan dan pembangunan sebagai motivator, katalisator dan dinamisator dalam upaya mempercepat proses pembangunan di pedesaan.
- (3) Pendayagunaan tenaga kerja sukarela merupakan salah satu upaya menanggulangi pengangguran terdidik secara temporer yang nantinya dapat menciptakan kesempatan kerja atau berusaha bagi dirinya sendiri dan orang lain.



- (4) Pendayagunaan tenaga kerja sukarela pada hakikatnya juga merupakan ajang pemagangan/praktik kerja lapangan yang diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman baru TKS di bidang kewirausahaan dan pemberdayaan masyarakat.
  - (5) Penempatan tenaga kerja sukarela adalah tanggung jawab pemerintah Daerah.
5. Ketentuan dalam Pasal 48 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 48

Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan berkoordinasi dengan pihak kecamatan untuk penempatan calon Pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela:

- a. pendataan dan perekrutan penempatan tenaga sarjana untuk menjadi Tenaga Kerja Sukarela;
  - b. pendataan penetapan Kelompok Wirausaha, Kelompok Usaha Tani, dan Koperasi; dan
  - c. tindak lanjut Mekanisme Pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela diatur dengan Peraturan Bupati.
6. Ketentuan dalam Pasal 49 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 49

Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan memfasilitasi Kegiatan Pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela sebagai berikut:

- a. pelaksanaan rekrutmen dan seleksi peserta tenaga kerja sarjana untuk pendampingan Kelompok Wirausaha, Kelompok Usaha Tani, dan Koperasi;
- b. peserta tenaga kerja sarjana sebaiknya ditempatkan sesuai dengan daerah yang bersangkutan;
- c. mengadakan pembekalan/pemagangan peserta tenaga kerja sarjana;
- d. lama penugasan diatur dengan surat keputusan Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan;
- e. pemberian bantuan biaya hidup dilokasi kerja diatur dengan Keputusan Bupati; dan

- f. pemantauan program pelaksanaan Pendayagunaan Tenaga Kerja Sukarela dievaluasi oleh Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
7. Ketentuan dalam Pasal 50 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 50

Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri suatu kegiatan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan menciptakan dan memperluas kesempatan kerja melalui bimbingan dan fasilitasi untuk menumbuhkembangkan usaha ekonomi masyarakat (penganggur, setengah penganggur, dan penduduk miskin ) sehingga diharapkan masyarakat bisa menciptakan lapangan kerja/lapangan usaha yang produktif bagi dirinya sendiri dan orang lain.

8. Ketentuan dalam Pasal 52 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 52

Setiap kelompok usaha mandiri/wirusaha baru mengajukan permohonan ditujukan kepada Bupati c.q. Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan melalui proposal yang berisi sekurang-kurangnya data-data sebagai berikut:

- a. pembentukan kelompok usaha masyarakat atau wirausaha baru diketahui oleh Kelurahan/Desa dan Kecamatan;
  - b. jenis usaha berdasarkan potensi sumber daya alam yang ada; dan
  - c. Susunan organisasi usaha masyarakat dapat yang telah disahkan oleh yang berwenang.
9. Ketentuan dalam Pasal 53 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut :

Pasal 53

Organisasi Perangkat Daerah memfasilitasi Kegiatan Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri untuk pengelolaan sumber daya Lingkungan dan perluasan kesempatan kerja, sebagai berikut:

- a. melaksanakan identifikasi lapangan Program Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri sesuai dengan potensi sumber daya lingkungan yang ada di desa/kelurahan;

- b. pemerintah daerah melalui Organisasi Perangkat Daerah Memfasilitasi pembentukan kelompok usaha masyarakat/wirausaha baru yang berkelanjutan;
- c. pemberian bantuan sarana dan prasarana untuk mendorong memajukan peningkatan kelompok usaha masyarakat /wirausaha baru;
- d. Kerja sama dengan lembaga lain dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan wirausaha; dan
- e. Pemantauan pelaksanaan program kegiatan pengembangan Pemberdayaan Tenaga Kerja Mandiri dievaluasi oleh SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.

#### Pasal 57

- 10. Ketentuan pada ayat (2) ditambah sehingga berbunyi sebagai berikut:
  - a. nomor urut;
  - b. nama pekerja;
  - c. jenis kelamin;
  - d. jabatan;
  - f. upah pokok;
  - g. tunjangan-tunjangan;
  - h. jumlah jam lembur;
  - i. upah lembur;
  - j. potongan-potongan;
  - k. jumlah pendapatan; dan/atau
  - l. tanda-tangan.
  - l. upah selama diskors (dihentikan sementara waktu);
  - m. upah selama distandby (siap sedia); dan
  - n. upah selama ditahan pihak berwajib.

#### Bagian Ketiga Tunjangan Hari Raya Keagamaan

#### Pasal 59

- 1. Ketentuan pada ayat (1) diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:
  - (1) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (bulan) terus-menerus.

## Pasal 60

3. Ketentuan pada ayat (2) b dihilangkan menjadi ayat (3) yang berbunyi sebagai berikut:
  - (3) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja dan keluarganya pada program jaminan sosial kesehatan (BPJS Kesehatan) sesuai perundang-undangan yang berlaku.
4. Ketentuan pada ayat (3) dan ayat (4) dihapus.

## Pasal 62

1. Ketentuan dalam Pasal 62 ditambah ayat sehingga berbunyi sebagai berikut:
  - (1) bagi perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara wajib memiliki tabungan uang pesangon;
  - (2) tabungan pesangon sebagaimana ayat (1) diperuntukan bagi pekerja/buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena perusahaan tutup mengalami kerugian, karena keadaan memaksa (*Force Majeur*) atau karena berakhirnya pekerjaan/proyek serta bagi pekerja yang kena PHK bukan karena melakukan pelanggaran berat;
  - (3) Pengusaha yang sudah memiliki tabungan uang pesangon dibuktikan dengan surat pernyataan telah memiliki tabungan uang pesangon;
  - (4) Surat pernyataan sebagaimana dimaksud ayat (3) di dokumentasikan oleh pejabat pada pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan dan sebagai bukti telah memiliki tabungan uang pesangon; dan
  - (5) Pengusaha dilarang menggunakan tabungan uang pesangon untuk keperluan lain.
2. Ketentuan dalam Pasal 62 yang ada diubah menjadi Pasal 63 dan seterusnya.
  1. Ketentuan BAB XI Pengawasan Ketenagakerjaan dihapus.

BAB XIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 70

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan  
Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan  
Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran  
Daerah.

Ditetapkan di Tenggarong  
pada tanggal 24 September 2019

BUPATI KUTAI KARTANEGARA,

**ttd**

EDI DAMANSYAH

Diundangkan di Tenggarong  
pada tanggal 24 September 2019

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA,

**ttd**

SUNGGONO

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA TAHUN 2019 NOMOR  
126  
NOMOR REGISTRASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2019 (82/8/2019)

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

PURNOMO, SH  
NIP. 19780605 200212 1 002

PENJELASAN ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA  
NOMOR 8 TAHUN 2019  
TENTANG  
PERUBAHAN PERTAMA ATAS PERATURAN DAERAH  
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA NOMOR 18 TAHUN 2013  
TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

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

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

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

II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL (PERUBAHAN PERTAMA)

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah dalam menyelenggarakan ketenagakerjaan haruslah sejalan dengan prinsip transparan terhadap hak masyarakat dalam memperoleh informasi yang benar dan akurat serta

kemudahan masyarakat dalam memberikan masukan kepada Pemerintah terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia.

Huruf b

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

Huruf c

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

Huruf d

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

Huruf e

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

Huruf f

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

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “Perencanaan Tenaga Kerja” adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar

dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

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

Huruf b

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

Huruf c

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

Huruf d

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

Huruf e

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

Ayat (3)

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

Pasal 9

Ayat (1)

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



Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 16A

Cukup jelas.

Pasal 16B

Cukup jelas.

Pasal 16C

Cukup jelas.

Pasal 16D

Cukup jelas.

Pasal 16E

Cukup jelas.

Pasal 16F

Cukup jelas.

Pasal 16G

Cukup jelas.

Pasal 16H

Cukup jelas.

Pasal 16I

Cukup jelas.  
Pasal 16J  
Cukup jelas.  
Pasal 16K  
Cukup jelas.  
Pasal 16L  
Cukup jelas.  
Pasal 16M  
Cukup jelas.  
Pasal 16N  
Cukup jelas.  
Pasal 16O  
Cukup jelas.  
Pasal 16P  
Cukup jelas.  
Pasal 16Q  
Cukup jelas.  
Pasal 16R  
Cukup jelas.  
Pasal 16S  
Cukup jelas.  
Pasal 16T  
Cukup jelas.  
Pasal 16U  
Cukup jelas.  
Pasal 16V  
Cukup jelas.  
Pasal 16W  
Cukup jelas.  
Pasal 16X  
Cukup jelas.  
Pasal 16Y  
Cukup jelas.  
Pasal 16Z  
Cukup jelas.  
Pasal 16Z.1  
Cukup jelas.  
Pasal 16Z.2  
Cukup jelas.  
Pasal 16Z.3  
Cukup jelas.  
Pasal 17

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup Jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

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

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Ayat (1)

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

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Pasal 29  
Cukup jelas.

Pasal 30  
Cukup jelas.

Pasal 31  
Cukup jelas.

Pasal 32  
Cukup jelas.

Pasal 34  
Cukup jelas.

Pasal 35  
Cukup jelas.

Pasal 36  
Cukup jelas.

Pasal 37  
Cukup jelas.

Pasal 38  
Cukup jelas.

Pasal 39  
Cukup jelas.

Pasal 40  
Cukup jelas.

Pasal 41  
Cukup jelas.

Pasal 42  
Cukup jelas.

Pasal 43  
Cukup jelas.

Pasal 44  
Cukup jelas.

Pasal 45  
Cukup jelas.

Pasal 46  
Cukup jelas.

Pasal 47  
Ayat (1)

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

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Ayat (3)  
Cukup jelas.

Pasal 48  
Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

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

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf b

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

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 60

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

\*Ayat 1 : Tabungan uang pesangon sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang sudah bekerja di perusahaan

\*ayat 2 : yang dimaksud dengan “mengalami kerugian” harus dibuktikan dengan laporan 2 (dua ) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik bagi perusahaan yang tidak mengalami kerugian maupun force majeure kembali ketentuan yang berlaku

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.  
Ayat (3)  
Cukup jelas.

Ayat (4)  
Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA NOMOR 57