



BUPATI KUTAI BARAT  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT  
NOMOR 14 TAHUN 2017

TENTANG

PERLINDUNGAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUTAI BARAT,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan daerah;
  - b. bahwa pemberdayaan maupun perlindungan terhadap tenaga kerja lokal secara optimal diarahkan sepenuhnya untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat lokal secara luas dan untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial dan kesenjangan ekonomi dalam masyarakat;
  - c. bahwa setelah dilakukan evaluasi dan monitoring perkembangan Ketenagakerjaan di Kabupaten Kutai Barat, Tenaga Kerja maupun Pekerja/Buruh Lokal masih belum optimal diberdayakan dan dimanfaatkan oleh perusahaan atau unit usaha yang beroperasi di wilayah Kabupaten Kutai Barat;
  - d. 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;
  - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal.
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai

Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3962);

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 KUTAI BARAT

dan

BUPATI KUTAI BARAT

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL.

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kutai Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kabupaten Kutai Barat.
3. Bupati adalah Bupati Kutai Barat.
4. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. 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; dan

- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
7. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
9. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Kutai Barat dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kabupaten Kutai Barat yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Kutai Barat paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan.
10. Pekerja/Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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/ daerah yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. 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.
13. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
14. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
15. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga pelatihan kerja di perusahaan.
16. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

17. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan 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 ketrampilan atau keahlian tertentu.
18. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau pekerjaan sesuai dengan formulir dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
19. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
20. 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
21. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
22. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
23. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
24. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
25. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
26. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

27. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
28. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Kutai Barat.
29. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
30. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
31. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.
32. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, menyimpulkan data dan atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.
33. Pengujian adalah rangkaian kegiatan penilaian atas suatu objek secara teknis untuk mengetahui kemampuan operasional dari bahan dan konstruksi dengan menggunakan beban uji sesuai dengan standar dan peraturan perundang-undangan.
34. Pengesahan adalah suatu tanda bukti kelaikan atas suatu objek setelah dilakukan penelitian, perhitungan, pemeriksaan, pengujian dan evaluasi berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku.
35. Tempat Kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber-sumber bahaya.

## Pasal 2

Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal berdasarkan asas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta keluarganya;

- e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. keterlibatan peran serta seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

### Pasal 3

Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal bertujuan untuk menyusun dan melaksanakan:

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di Daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja nasional dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di Daerah;
- c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas Daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan Tenaga Kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas Tenaga Kerja; dan
- f. pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian dan keadilan hukum untuk pekerja dan Pengusaha.

### Pasal 4

Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal mempunyai sasaran terwujudnya:

- a. perencanaan Tenaga Kerja;
- b. sistem latihan kerja nasional di Daerah;
- c. kebijakan produktivitas;
- d. penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
- e. perlindungan Tenaga Kerja; dan
- f. penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## BAB II

### HAK KESEMPATAN DAN PERLAKUAN BAGI TENAGA KERJA

### Pasal 5

Setiap Tenaga Kerja berhak untuk:

- a. memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan; dan

- b. memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha.

### BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA DAERAH

#### Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah menyusun, menetapkan dan melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja Daerah sesuai dengan perencanaan Tenaga Kerja Nasional.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan Daerah dan menjadi dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program serta kegiatan pembangunan Ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

#### Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah disusun berdasarkan sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. penduduk dan Tenaga Kerja;
  - b. kesempatan kerja;
  - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. produktivitas tenaga kerja;
  - e. Hubungan Industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
  - h. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (3) Ketentuan mengenai sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

### BAB IV PELATIHAN TENAGA KERJA

#### Pasal 8

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Pemerintah Daerah berkewajiban menyiapkan Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi kerja untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam negeri.

#### Pasal 9

- (1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

#### Pasal 10

- (1) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang belum memperoleh pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka memasuki dunia kerja.
- (2) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

#### Pasal 11

- (1) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerjanya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

#### Pasal 12

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:
  - a. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah; dan/atau
  - b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau Tempat Kerja.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

#### Pasal 13

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf a mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b wajib mendaftar dan memperoleh izin ke Dinas.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah yang telah mendaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Lembaga



Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan yang telah mendaftar dan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat memperoleh akreditasi.

#### Pasal 14

Penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

#### Pasal 15

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan, atau pelatihan di Tempat Kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh Tenaga Kerja yang telah berpengalaman.

#### Pasal 16

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitasnya, dan kemampuan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

### BAB V PENYELENGGARAAN PEMANGANGAN

#### Pasal 17

- (1) Pemagangan diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki Unit Pelatihan.
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki unit pelatihan, Perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan dengan LPK yang terakreditasi dan mempunyai skema program yang sama.
- (3) Unit Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki:
  - a. susunan kepengurusan unit pelatihan;
  - b. tenaga pelatihan dan Pembimbing Pemagangan yang berasal dari karyawan perusahaan yang kompeten;
  - c. ruangan teori dan praktik; dan

d. skema program pemagangan yang akan diselenggarakan.

#### Pasal 18

- (1) Penyelenggara Pemagangan yang akan melaksanakan penyelenggaraan pemagangan wajib memberitahukan secara tertulis rencana penyelenggaraan pemagangan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan:
  - a. program pemagangan; dan
  - b. rencana penyelenggaraan pemagangan.

#### Pasal 19

Tenaga Kerja yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi dari Perusahaan.

### BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

#### Pasal 20

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja atau Pekerja/Buruh, Perusahaan/Pemberi Kerja memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
- (2) Mekanisme penerimaan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh Perusahaan/Pemberi Kerja.
- (3) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan/atau Ijazah. Apabila Kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terpenuhi oleh tenaga kerja lokal tau/buruh lokal. Sesuai Dokumen Imforasi Pencari Kerja (IPK). perusahaan dapat menerima tenaga kerja lokal dari luar lokal, setelah mendapatkan persetujuan dari Dinas tenaga Kerja setempat.

#### Pasal 21

- (1) Perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal paling sedikit 80 % (delapan puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
- (2) Apabila kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi oleh Tenaga Kerja Lokal atau pekerja/buruh lokal, perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar daerah. Perusahaan wajib bersama dengan Dinas merekrut dan menyeleksi tenaga kerja lokal sesuai Dokumen informasi pencari kerja ( IPK) yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### Pasal 22

Perusahaan diwajibkan untuk membuat perencanaan pengisian atau penggantian posisi jabatan tertentu di perusahaannya dengan Tenaga Kerja Lokal yang memenuhi kriteria untuk jabatan tersebut.

#### Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan penempatan tenaga kerja atau Pekerja/Buruh lokal berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan oleh Perusahaan/Pemberi Kerja.
- (2) Dalam penyediaan tenaga kerja atau Pekerja/Buruh lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melaksanakan tugas pencatatan, pendaftaran, penyebaran dan penempatan melalui proses antar kerja lokal.
- (3) Penempatan tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal berdasarkan prinsip keterbukaan dengan jenis pekerjaan sesuai bidangnya.
- (4) Pelaksanaan dalam penyediaan dan penempatan tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal dan warga sekitar, dikoordinasikan dengan instansi ketenagakerjaan secara terbuka dan transparan.

#### Pasal 24

- (1) Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal dilaksanakan oleh Instansi Ketenagakerjaan.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal dapat dilaksanakan oleh lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh Lokal oleh lembaga penempatan tenaga kerja swasta, akan diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 25

- (1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3).
- (2) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja.
- (3) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai Penempatan Tenaga Kerja.

#### Pasal 26

- (1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dilakukan dengan memberikan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur:
  - a. pencari kerja;
  - b. lowongan pekerjaan;
  - c. informasi pasar kerja;
  - d. mekanisme antar kerja; dan
  - e. kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Unsur sistem Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya Penempatan Tenaga Kerja.

#### Pasal 27

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Setiap orang atau badan dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon Tenaga Kerja.
- (3) Perusahaan dapat mengutamakan penduduk setempat dalam merekrut pekerja.
- (4) Setiap Perusahaan yang menjalankan usahanya di Daerah wajib melakukan rekrutmen di Daerah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 28

- (1) Setiap Tenaga Kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat disabilitasnya.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi Perusahaan.
- (3) Setiap Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Bupati.
- (5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas sebagaimana

dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

### Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Semua kebijakan Pemerintah Daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (3) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

### Pasal 30

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
  - a. pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
  - b. terapan teknologi tepat guna;
  - c. wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi dan pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; atau
  - f. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (3) Ketentuan mengenai pelaksanaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

## BAB VIII HUBUNGAN KERJA

### Pasal 31

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan Tenaga Kerja.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.

- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Tenaga Kerja yang bersangkutan.
- (4) Persyaratan perjanjian kerja meliputi:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

#### Pasal 32

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (6) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu wajib didaftarkan pada Dinas.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembuatan, dan pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dengan Peraturan Bupati.
- (9) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7), demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

BAB IX  
FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN THR  
BAGI PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu  
Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 33

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. fasilitas beribadah;
  - b. fasilitas kesehatan;
  - c. fasilitas istirahat;
  - d. fasilitas olahraga;
  - e. fasilitas kantin;
  - f. fasilitas angkutan;
  - g. koperasi karyawan;
  - h. tempat penitipan bayi;
  - i. pelayanan keluarga berencana; dan
  - j. fasilitas perumahan.
- (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 34

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (2) Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua  
THR

Pasal 35

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam setahun dan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.

Pasal 36

- (1) Besar THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
  - a. pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan Upah; atau
  - b. pekerja/buruh yang telah mempunya masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
- (4) Pelaksanaan pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X  
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu  
Perlindungan Tenaga Kerja

Pasal 37

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan *higiene* Perusahaan,



lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

- (2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja yang terdiri atas:
  - a. norma keselamatan kerja;
  - b. norma kerja;
  - c. norma kesehatan kerja dan higinitas Perusahaan;
  - d. norma kerja anak dan perempuan; dan
  - e. norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 38

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 39

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan dan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higinitas perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, Pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik serta Pengujian secara teknis oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan Pemeriksaan dan Pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan

sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan izin dan/atau Pengesahan oleh Dinas.

- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara Pemeriksaan dan Pengujian serta untuk memperoleh izin dan/atau Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua  
Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan  
Pasal 40

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
  - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
  - b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan
  - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh;
  - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
  - c. membayar Upah kerja lembur;
  - d. memberikan istirahat kepada pekerja/buruh; dan
  - e. memberikan makan.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
  - a. istirahat antara, paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
  - b. istirahat mingguan (1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. istirahat pada hari libur resmi;
  - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
  - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan; dan
  - f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila pekerja/buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menanganinya.

- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 41

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1) tersebut di atas bagi:
  - a. Anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial;
  - b. Anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di Tempat Kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
  - c. Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Anak harus memenuhi persyaratan:
  - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
  - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
  - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
  - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
  - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 42

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan Anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
  - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;

- c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
  - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Bupati

#### Pasal 43

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan Anak bekerja di luar Hubungan Kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 44

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di Tempat Kerja; dan
  - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (3) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

### Bagian Ketiga Pengupahan

#### Pasal 45

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 46

- (1) Pengusaha wajib membayar Upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.

- (2) Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Bupati.
- (3) Prosedur dan tata cara permohonan penangguhan Upah Minimum Kabupaten diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 47

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala Upah.
- (2) Penyusunan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui analisa jabatan, uraian jabatan, evaluasi jabatan, dan masa kerja.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.

Bagian Keempat  
Jaminan Sosial

Pasal 48

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

- (1) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- (2) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan kematian; dan
  - b. untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu  
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 50

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani pada pihak.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan di Dinas dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Prosedur dan tata cara mediasi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 51

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 52

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Apabila Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, salah satu atau kedua belah pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Dinas untuk dilaksanakan mediasi.
- (4) Dalam hal mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan persetujuan, para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

#### Pasal 53

Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB XII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

#### Bagian Kesatu Pembinaan

#### Pasal 54

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap kegiatan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;
  - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang Ketenagakerjaan; dan
  - c. pemberdayaan masyarakat di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Bagian Kedua Pengawasan

#### Pasal 55

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

### BAB XIII SANKSI ADMINISTRATIF

#### Pasal 56

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 23 ayat (3), Pasal 25 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 27 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 31 ayat (3), Pasal 32 ayat (7), Pasal 33 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), Pasal 38

ayat (1), Pasal 40 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 52 ayat (2) dapat dikenakan sanksi administratif.

- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
- a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan pendaftaran;
  - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
  - g. pencabutan izin.

#### BAB XIV KETENTUAN PENYIDIKAN

##### Pasal 57

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang untuk:
- a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - d. memeriksa buku, catatan dan dokumen lain berkenaan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - e. melakukan pengeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat Pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen;
  - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;



- j. menghentikan penyidikan; dan
  - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyelidikan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
  - (4) Apabila pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memerlukan tindakan penangkapan dan penahanan penyidik pegawai Negeri Sipil melakukan koordinasi dengan Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - (5) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

## BAB XV KETENTUAN PIDANA

### Pasal 58

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 ayat (3), Pasal 38 ayat (2), Pasal 41 ayat (1), Pasal 42 ayat (1), Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 46 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

### Pasal 59

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana tersebut dalam Pasal 70 ayat (1), dipidana dengan pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

## BAB XVI KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 60

- (1) Izin ketenagakerjaan yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan habis berlakunya izin.
- (2) Semua perizinan dan Pengesahan dibidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku dan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XVII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 61

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan di Daerah yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Lokal dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang belum ganti dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 62

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sendawar  
pada tanggal, 7 November 2017.

BUPATI KUTAI BARAT,

ttd

FX. YAPAN

Diundangkan di Sendawar  
pada tanggal, 7 November 2017.

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT,

ttd

YACOB TULLUR

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT TAHUN 2017 NOMOR 14.

NOMOR REGISTRASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT,  
PROPINSI KALIMANTAN TIMUR : 14/78/2017.

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT  
NOMOR 13 TAHUN 2017

TENTANG

PERLINDUNGAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan secara Nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di daerah.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, 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 Indonesia, 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 di tempat 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 utamanya dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a menyebutkan

bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/ kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan.

Penjabaran lebih rinci pembagian urusan pemerintahan itu terdapat dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yakni tercantum mengenai Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota. Bahkan peraturan pemerintah itulah yang menjadi pedoman bagi daerah dalam menentukan urusan wajib dan urusan pilihan yang menjadi kewenangan dan akan diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten. Pemerintah Kabupaten Kutai Barat menindaklanjuti amanat pembagian urusan pemerintahan itu dengan menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Kutai Barat, dimana salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

#### Huruf a

yang dimaksud dengan asas “kekeluargaan dan kemitraan” adalah Setiap pihak terkait dengan ketenagakerjaan bekerjasama untuk melakukan yang terbaik dan bermanfaat, baik antara Pemerintah Daerah, Pemberi Kerja, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja disertai pembinaan dan pengembangan kepada Tenaga Kerja dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan.

#### Huruf b

yang dimaksud dengan asas ”perencanaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja secara berkesinambungan” adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

#### Huruf c

yang dimaksud dengan asas “persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum” adalah setiap tenaga kerja memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, serta mendapatkan perlindungan hukum secara adil agar tercapai ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha.

#### Huruf d

yang dimaksud dengan asas “peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta keluarganya” adalah bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut

harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar.

Huruf e

yang dimaksud dengan asas “peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi” adalah semua pihak yang terkait di bidang ketenagakerjaan khususnya pemberi kerja harus menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas perusahaan serta harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja merupakan *human investment* sebagai bentuk perbaikan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia atau pekerja, yang hasilnya dapat diperoleh kemudian.

Huruf f

yang dimaksud dengan asas “keterlibatan peran serta seluruh stakeholder dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan” adalah dalam penempatan tenaga kerja oleh setiap pelaksana atau pihak yang terkait dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja yang bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja.

Pasal 3

Huruf a

yang dimaksud “perencanaan tenaga kerja” adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

informasi ketenagakerjaan Daerah disusun berdasarkan data yang akurat, komprehensif, dan mudah diakses publik.

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

Ayat (1)

Huruf a

yang dimaksud dengan “Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah” adalah Lembaga Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Unit/Satuan Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah selain Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1)

Pengakuan kompetensi kerja diberikan kepada tenaga kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja dan atau pemagangan dengan tujuan untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja bersangkutan dalam bidang pekerjaannya.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara, dan perjanjian kerja laut.

Ayat (3)

Surat pengangkatan untuk perjanjian kerja lisan diperlukan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum yakni kepastian adanya hubungan kerja sehingga menjadi jelas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

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



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

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT NOMOR 191.