



SALINAN

BUPATI MALINAU
PROVINSI KALIMANTAN UTARA
PERATURAN DAERAH KABUPATEN MALINAU
NOMOR 4 TAHUN 2024
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MALINAU,

- Menimbang: a. bahwa untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indoinesia Tahun 1945, daerah perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak masyarakat atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- b. bahwa melalui tata kelola dan pengaturan ketenagakerjaan diharapkan mampu menyerap tenaga kerja yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif, pembangunan infrastruktur skala nasional dan internasional, tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian;
- c. bahwa sesuai ketentuan Lampiran huruf G Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah kabupaten/kota;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggraan Ketenagakerjaan.

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

2. Undang-Undang

2. Undang-undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896) sebagaimana telah diubah 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 47, 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MALINAU

dan

BUPATI MALINAU

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Malinau.
2. Bupati adalah Bupati Malinau.

3. Pemerintah.....

3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
4. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah anggaran pendapatan dan belanja daerah Kabupaten Malinau.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur Pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang menyelenggarakan tugas Pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.
6. Dewan Pengupahan adalah Dewan Pengupahan Kabupaten Malinau.
7. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, 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.
8. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan 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 yang mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Daerah dan/atau Tenaga Kerja yang sudah berdomisili di Daerah yang memiliki kartu keluarga dan kartu tanda penduduk setempat. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

12. Tenaga Kerja.....

12. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia
13. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di Perusahaan atau di luar Perusahaan, yang bersifat terbuka, bebas, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
14. Badan Usaha adalah badan usaha berbentuk badan hukum atau tidak berbentuk badan hukum yang didirikan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan melakukan usaha dan/atau kegiatan pada bidang tertentu.
15. 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.
16. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan dan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
17. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
18. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah lembaga pelatihan kerja pemerintah/Pemerintah Daerah, lembaga pelatihan swasta/Perusahaan yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja.
19. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
20. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari 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.

21. Disabilitas.....

21. Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga Negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
22. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
23. Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.
24. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai negeri sipil tertentu lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundangundangan.

Pasal 2

Peraturan Daerah ini dimaksudkan untuk memberikan pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada masyarakat..

Pasal 3

Peraturan Daerah ini bertujuan untuk:

- a. memberikan pemberdayaan dan pendayagunaan kepada tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pasal 4

Peraturan Daerah ini diselenggarakan berdasarkan asas:

- a. keseimbangan;
- b. kemanfaatan umum;
- c. keterpaduan;

d. keserasian.....

- d. keserasian;
- e. keberlanjutan;
- f. keadilan;
- g. kemandirian;
- h. transparansi;
- i. profesionalitas; dan
- j. akuntabilitas.

BAB II

PERENCANAAN DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah melalui PD membuat perencanaan tenaga kerja yang disusun secara komprehensif untuk peningkatan kualitas tenaga kerja dan penyediaan lapangan pekerjaan.
- (2) Perencanaan tenaga kerja disusun berdasarkan periode jangka pendek, menengah, dan panjang mengacu pada perencanaan daerah.

Pasal 6

Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

- 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;
- h. jaminan sosial tenaga kerja; dan
- i. sumber daya dan potensi sumber daya daerah.

BAB III

PELAYANAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 7

- (1) Tenaga kerja terdiri atas:
 - a. tenaga kerja terdidik;
 - b. tenaga kerja terlatih;
 - c. tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik.
- (2) Tenaga kerja terdidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan.
- (3) Tenaga kerja terlatih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan.
- (4) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan tenaga kerja yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu.

Bagian Kedua
Pelatihan Tenaga Kerja

Pasal 8

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh dan/atau meningkatkan, mengembangkan ketrampilan, keahlian sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Pemerintah Daerah menyediakan pelatihan kerja kepada tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja di Daerah.
- (3) Pemerintah Daerah dalam menyediakan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat membentuk Unit Pelaksana Teknis Dinas Latihan Kerja.
- (4) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu pada standar kompetensi kerja.

(5) Pelatihan.....

- (5) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:
- a. Pemerintah daerah;
 - b. swasta;
 - c. Perusahaan; dan
 - d. perguruan tinggi.
- (6) Penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pihak swasta, Perusahaan, dan perguruan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b sampai dengan huruf d harus memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendaftarkan kegiatannya ke PD.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga Pemagangan

Pasal 9

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh dan/atau meningkatkan, mengembangkan ketrampilan, keahlian sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan melalui pemagangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui PD memfasilitasi pemagangan tenaga kerja.
- (3) Perusahaan dapat menyelenggarakan pemagangan.
- (4) Untuk dapat menyelenggarakan pemagangan, perusahaan harus memiliki:
 - a. unit pelatihan;
 - b. program pemagangan;
 - c. sarana dan prasarana pemagangan; dan
 - d. pembimbing atau instruktur.
- (5) Perusahaan wajib melaporkan kegiatan pemagangan pada PD.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemagangan kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 10.....

Pasal 10

- (1) Unit pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) huruf a dapat merupakan milik perusahaan atau kerjasama dengan unit pelatihan perusahaan lain dan/atau LPK.
- (2) Unit pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki:
 - a. susunan kepengurusan
 - b. pembimbing atau instruktur; dan
 - c. fasilitas ruang kelas teori dan praktik.

Pasal 11

- (1) Program pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) huruf b disusun mengacu pada:
 - a. standar kompetensi kerja nasional;
 - b. standar kompetensi khusus; dan/atau
 - c. standar kompetensi internasional.
- (2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memuat paling sedikit:
 - a. nama program pemagangan;
 - b. tujuan program pemagangan;
 - c. kompetensi yang akan dicapai;
 - d. jangka waktu pemagangan;
 - e. persyaratan peserta pemagangan;
 - f. persyaratan pembimbing atau instruktur;
 - g. kurikulum dan silabus; dan
 - h. teori dan praktek.

Pasal 12

- (1) Sarana dan prasarana pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) huruf c dapat merupakan milik perusahaan atau kerjasama dengan unit pelatihan perusahaan lain atau LPK.
- (2) Sarana dan prasarana pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi standar keselamatan kerja.

Pasal 13.....

Pasal 13

- (1) Pembimbing/instruktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (4) huruf d dapat merupakan pegawai perusahaan/ profesional yang dibayar atas jasa.
- (2) Pembimbing/instruktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kualifikasi berdasarkan pendidikan/keahlian.

Pasal 14

- (1) Peserta pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi kerja.
- (2) Penyelenggara pemagangan harus memberikan sertifikat pemagangan setelah peserta pemagangan dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan.
- (3) Dalam hal peserta tidak memenuhi standar kompetensi, penyelenggara pemagangan memberikan surat keterangan telah mengikuti pemagangan kepada peserta pemagangan.

Pasal 15

Peserta pemagangan yang telah memperoleh sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) dapat:

- a. direkrut langsung sebagai pekerja oleh perusahaan yang melaksanakan pemagangan;
- b. bekerja pada perusahaan; atau
- c. melakukan usaha mandiri atau wiraswasta.

BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 16

- (1) Pemerintah Daerah dalam melakukan penempatan tenaga kerja berdasarkan prinsip keterbukaan.
- (2) Perusahaan atau pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dapat merekrut sendiri melalui PD, atau Lembaga swasta berbadan hukum.

(3) Dalam.....

- (3) Dalam penyediaan dan penempatan tenaga kerja, PD mengatur berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan perusahaan/pemberi kerja.
- (4) PD dalam penyediaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melaksanakan pencatatan, pendaftaran, penyebaran, dan penempatan melalui proses antar kerja.
- (5) Perusahaan atau pemberi kerja yang merekrut sendiri tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melakukan koordinasi dengan PD secara terbuka dan transparan.
- (6) Pemerintah Daerah melalui PD memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja yang bersifat terpadu meliputi unsur-unsur:
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan tenaga kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 2
Pengisian Lowongan Pekerjaan

Pasal 17

- (1) Perusahaan atau pemberi kerja wajib melaporkan lowongan pekerjaan kepada PD.
- (2) Lowongan pekerjaan yang dilaporkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. jumlah lowongan pekerjaan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan;
 - d. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
 - e. upah, jaminan sosial dan tunjangan lainnya;
 - f. jenis kelamin dan usia;
 - g. pendidikan dan/atau kompetensi pekerjaan; dan
 - h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja.

(3) Pengisian.....

- (3) Pengisian lowongan pekerjaan memberikan prioritas kepada:
 - a. tenaga kerja lokal
 - b. lulusan sekolah lokal
 - c. lulusan perguruan tinggi lokal
- (4) Dalam pengisian lowongan pekerjaan perusahaan dilarang memperkerjakan anak, kecuali diatur lain dalam undang-undang.
- (5) Penyelenggaraan pengisian lowongan pekerjaan wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan melaporkan kegiatannya ke PD.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengisian lowongan pekerjaan diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 3 Mekanisme Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 18

- (1) Pencari kerja wajib memiliki Kartu Tanda Pencari Kerja (AK.1) yang dikeluarkan oleh PD.
- (2) Pencari kerja yang telah mendapatkan pekerjaan wajib melapor kepada PD paling lama 1 (satu) minggu sejak penempatan kerja.

Pasal 19

Perusahaan yang ada di Daerah memberdayakan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi, serta keahliannya sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan pertumbuhan ekonomi daerah.

Pasal 20

- (1) Penempatan tenaga kerja dalam daerah, dilaksanakan oleh:
 - a. PD;
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta;
 - c. Bursa Kerja Khusus;
 - d. Lembaga Pelatihan Kerja; dan
 - e. Badan Latihan Kerja / Lembaga Latihan Kerja.
- (2) Pelaksana penempatan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) mengacu pada peraturan perundang-undangan.

(3) Ketentuan.....

- (3) Ketentuan lebih lanjut terkait penempatan Tenaga Kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 21

- (1) Pelaksanaan penempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksanaan penempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) huruf b dan c hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu serta dilaporkan kepada PD, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 22

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan perluasan kesempatan kerja di Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan perluasan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan Tenaga Kerja atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perluasan kesempatan kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB V TENAGA KERJA ASING

Pasal 23

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. Melapor kepada PD dengan membawa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
 - b. menempatkan Tenaga Kerja Lokal sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing.

(2) Penempatan.....

- (2) Penempatan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib dilaporkan oleh perusahaan/pengusaha kepada PD.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib dilaporkan secara berkala oleh perusahaan/pengusaha, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Tenaga Kerja Asing dikenakan retribusi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS

Pasal 24

- (1) Pemberi Kerja wajib memberikan kesempatan kerja kepada tenaga Kerja penyandang disabilitas sesuai dengan keahlian.
- (2) Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (3) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Pengisian kesempatan kerja yang tidak terpenuhi oleh penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) karena ketidaktersediaan tenaga kerja, perusahaan atau pemberi kerja dapat memenuhi dari tenaga kerja non-disabilitas.

BAB VII PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Pasal 25

- (1) Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas:
 - a. keselamatan kerja;
 - b. kesehatan kerja;
 - c. pemeliharaan moril dan spiritual;
 - d. pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pihak perusahaan atau pemberi kerja;
 - e. perlakuan sesuai dengan martabat manusia; dan
 - f. pemenuhan hak sebagai tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(2) Pengusaha.....

- (2) Pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan perlindungan kepada tenaga kerja berupa:
- a. menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan yang dibuktikan dengan sertifikat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. menyediakan alat pelindung diri sesuai standar nasional sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. memberikan pemeriksaan kesehatan secara berkala;
 - d. menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja;
 - e. memenuhi hak tenaga kerja;
 - f. memenuhi hak tenaga kerja Wanita;
 - g. memenuhi hak tenaga kerja disabilitas;
 - h. melaksanakan ketentuan waktu kerja, waktu istirahat, cuti, dan jaminan kesehatan atau jaminan sosial tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - i. Menyelenggarakan dan menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (3) Dalam rangka pelaksanaan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, perusahaan wajib memiliki peraturan perusahaan yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan tenaga kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VIII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Hubungan Industrial

Pasal 26

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi memberikan pembinaan dan pelayanan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:
- a. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban;
 - b. Menjaga.....

- b. Menjaga ketertiban demi kelangsungan usaha perusahaan;
 - c. Menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. Mengembangkan ketrampilan dan keahlian;
 - e. Ikut serta memajukan perusahaan; dan
 - f. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi:
- a. Menciptakan kemitraan;
 - b. Mengembangkan usaha;
 - c. Memperluas lapangan kerja; dan
 - d. Memberikan kesejahteraan kepada Pekerja secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Pasal 27

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. Organisasi Pengusaha;
- c. Lembaga kerja sama bipartit;
- d. Lembaga kerja sama tripartit;
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerjasama;
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 28

- (1) Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Seorang Pekerja/Buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu Serikat Pekerja/Serikat Buruh di satu Perusahaan.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dicatatkan pada PD.

(4) Dalam hal.....

- (4) Dalam hal terjadi perubahan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, susunan pengurus, perubahan domisili, penerimaan bantuan luar negeri, Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib melaporkan kepada PD.
- (5) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dicatatkan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan tingkat Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Provinsi wajib dilaporkan kepada PD.
- (6) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memiliki bukti pencatatan dari PD wajib melaporkan kepada perusahaan/pengusaha.
- (7) Perusahaan/pengusaha dapat memfasilitas penyediaan ruangan untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Perusahaan.

Pasal 29

- (1) Perusahaan/pengusaha yang memperkerjakan Tenaga Kerja berjumlah paling sedikit 10 (sepuluh) orang Tenaga Kerja wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendapatkan pengesahan dari PD.

Pasal 30

- (1) Pemerintah Daerah membentuk dan mengoptimalkan kelembagaan ketenagakerjaan yang terdiri atas:
 - a. Dewan Pengupahan;
 - b. Lembaga Kerjasama Tripartit; dan
 - c. Tim Deteksi Dini Kerawanan Ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan kelembagaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka pengusulan upah minimum Daerah serta penerapan sistem pengupahan di tingkat Daerah.
- (4) Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan.
- (5) Tim Deteksi Dini Kerawanan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dan pihak terkait dalam melaksanakan deteksi dini kerawanan ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 31

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha/gabungan Pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah.
- (2) Pengusaha wajib menginisiasi dan memfasilitasi penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit.
- (3) Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada PD dengan melampirkan bukti pelaksanaan perundingan bipartite antara pekerja dan pengusaha.
- (4) Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencapai kesepakatan, para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta bukti pendaftaran.
- (5) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tidak dapat diselesaikan di luar Pengadilan Hubungan Industrial, dapat diajukan oleh salah satu pihak atau para pihak melalui pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung.

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Pasal 32

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
- (4) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 33

Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud pada Pasal 32 ayat (2) paling sedikit memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan.....

- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 34

- (1) Perusahaan atau pemberi kerja wajib menyerahkan salinan surat pengangkatan bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (4) atau Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 33 kepada PD.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hubungan kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB X KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Pasal 35

- (1) Perusahaan wajib memberikan upah yang layak kepada tenaga kerja mengacu pada upah minimum kabupaten dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perusahaan wajib memberikan tunjangan dan uang lembur kepada tenaga kerja mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha/pemberi kerja wajib membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-perundangan.
- (4) Perusahaan wajib membuat struktur dan skala upah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, dan disampaikan kepada PD.
- (5) Pekerja/buruh wanita melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya berdasarkan jam kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pekerja/buruh melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya berdasarkan jam kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(7) Pekerja

- (7) Pekerja/buruh berhak mendapatkan jam istirahat kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Pekerja/buruh berhak mendapatkan cuti kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

- (1) Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja sebagai berikut:
 - a. Tempat ibadah
 - b. Seragam kerja, identitas pekerja, dan rak/lemari penyimpanan
 - c. Sarana keselamatan dan kesehatan kerja
 - d. Sarana beribadah yang representatif sesuai dengan jumlah tenaga kerja
 - e. Tempat dan sarana olah raga yang representative
 - f. Kantin
 - g. Klinik kesehatan
 - h. Ruang laktasi
 - i. Fasilitas istirahat
 - j. Fasilitas olahraga
 - k. Koperasi tenaga kerja
 - l. Angkutan antar jemput pekerja bagi perusahaan yang memiliki tenaga kerja lebih dari 50 (lima puluh) tenaga kerja
 - m. Tempat parkir yang representatif
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya.
- (3) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan keuangan Perusahaan.

Pasal 37

- (1) Perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja/buruh dan keluarganya dalam program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Pemerintah.....

- (2) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan kepesertaan jaminan 21ocial sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Sosialisasi;
 - b. Monitoring pelaksanaan;
 - c. Penyediaan fasilitas; dan
 - d. Kebijakan.

BAB XI PENYEDIA JASA TENAGA KERJA

Pasal 38

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan Sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.
- (2) Sebelum menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, Perusahaan pemberi kerja wajib melaporkan jenis pekerjaan kepada PD.
- (3) Perusahaan penerima Sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebelum melaksanakan pekerjaan wajib mendaftarkan perjanjian pemborongan pekerjaan kepada PD.
- (4) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan kegiatan penunjang yang meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
 - b. usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (catering);
 - c. usaha tenaga pengaman (security/satuan pengaman); dan
 - d. usaha penyedia angkutan bagi pekerja/buruh.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyedia jasa tenaga kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 39

- (1) Pemerintah Daerah melalui PD melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah.

(2) Pembinaan.....

- (2) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pemantauan, pelaporan dan evaluasi.
- (3) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. Perusahaan penerima kerja; dan
 - b. Perusahaan penyalur dan/atau pemberi pelatihan kerja.
- (4) Pembinaan dan pengawasan dilakukan secara berkala dan insidentil.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan dan pengawasan diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XIII PEMBIAYAAN

Pasal 40

Pembiayaan dalam pelaksanaan Peraturan Daerah ini bersumber dari:

- a. APBD; dan/atau
- b. Sumber lainnya yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 42

- (1) Setiap Perusahaan/pemberi kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (5), Pasal 17 ayat (1) dan ayat (5), Pasal 23 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 24 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 25 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 29, Pasal 32 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 34 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 36 ayat (2), Pasal 37 ayat (1) dan Pasal 38 ayat (2) dan ayat (3) dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud ayat (1) berupa:
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatalan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;

e. Pembatalan.....

- e. Pembatalan persetujuan;
 - f. Pembatalan pendaftaran;
 - g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha;
dan/atau
 - i. Pencabutan izin.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian sanksi administratif diatur dengan Peraturan Bupati berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 42

- (1) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran atas Peraturan Daerah ini sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
- (2) Wewenang Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya pelanggaran atas Peraturan Daerah;
 - b. melakukan tindakan pertama pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
 - c. menyuruh berhenti seseorang tersangka dari kegiatannya dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - d. melakukan penyitaan benda dan/atau surat;
 - e. mengambil sidik jari dan memotret seseorang tersangka;
 - f. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa seagai tersangka atau saksi;

g. mendatangkan.....

- g. mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara;
 - h. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya; dan
 - i. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan saat dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

BAB XVI KETENTUAN PIDANA

Pasal 43

Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (4) dipidana dengan hukuman pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 44

- (1) Izin ketenagakerjaan yang sudah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku sampai dengan berakhirnya ijin.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

BAB XVIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 45

Peraturan pelaksanaan Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 46.....

Pasal 46

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Malinau
pada tanggal 20 Mei 2024

BUPATI MALINAU

TTD

WEMPI W. MAWA

Diundangkan di Malinau
pada tanggal 20 Mei 2024

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MALINAU

TTD

ERNES SILVANUS

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MALINAU TAHUN 2024 NOMOR 4.

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN MALINAU PROVINSI
KALIMANTAN UTARA: (102/4/2024).

Salinan Sesuai dengan aslinya,
Kepala Bagian Hukum Setkab. Malinau



Slamet Riyono, SH., MH
NIP. 19770810 200212 1 006

PENJELASAN
 ATAS
 PERATURAN DAERAH KABUPATEN MALINAU
 NOMOR 7 TAHUN 2024
 TENTANG
 PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional dan daerah. Hakikat dari pembangunan adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya serta pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, sebagaimana tertuang didalam Undang-undang Dasar tahun 1945 alinea ke-4 yang berbunyi “Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Dari Undang-undang tersebut maka bisa dimaknai bahwa Negara dan daerah bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sehingga hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah jaminan sekaligus hak konstitusional setiap warga negara karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang.

Pemerintah Daerah Kabupaten Malinau memiliki visi pembangunan jangka menengah Kabuapten Malinau 2021-2026, adalah ***“Terwujudnya Kabupaten Malinau Yang Mandiri, Damai Dan Sejahtera Didukung Pemerintahan Yang Profesional”***. Adapun Misi Pemerintah Kabupaten Malinau yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah “Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Unggul, Mewujudkan Pembangunan Ekonomi Yang Berbasis Pada Potensi Daerah, Karakteristik dan Kearifan Lokal, Mewujudkan Pemerintahan Yang Akuntabel dan Transparan.

Dalam mewujudkan Visi Kabupaten Malinau yang Mandiri, Damai, dan Sejahtera dan Didukung Pemerintahan yang Profesional terdapat banyak kendala baik dari infrastruktur maupun suprastruktur. Wilayah Kabupaten Malinau yang cukup luas dan letak geografis dan yang cukup sulit serta akses jalan yang masih terkendala dengan berbagai kondisi mungkin hambatan bagi Kabupaten Malinau untuk dapat mendatangkan investor asing, namun juga menjadi tantangan untuk dapat membuktikan kepada daerah lain bahwa Kabupaten Malinau bisa maju dan berkembang, warganya dapat hidup sejahtera tanpa pengangguran, jika pemerintah daerah dan seluruh warga mampu bersinergi dengan penuh komitmen melaksanakan pembangunan dan penguatan potensi yang dimiliki secara maksimal dan konsisten.

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi, perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, pelayanan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja, hubungan industrial, hubungan kerja, kesejahteraan tenaga kerja, penyediaan jasa tenaga kerja, dan pembinaan dan pengawasan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Huruf a

Yang dimaksud dengan keseimbangan adalah suatu keadaan dimana terdapat keserasian atau keharmonisan, dan tidak dalam kecenderungan berat sebelah atau condong pada hal tertentu, dengan memperhatikan proporsional masing-masing komponen-komponen yang melingkupinya

Huruf b

Yang dimaksud dengan kemanfaatan umum adalah penugasan yang diberikan pemerintah dalam rangka memberikan kewajiban pelayanan umum yaitu berupa kewajiban pemerintah untuk menyediakan barang dan jasa tertentu yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat luas

Huruf c

Yang dimaksud dengan keterpaduan adalah pelayanan yang dilakukan dengan memadukan berbagai unsur atau menyinergikan berbagai komponen terkait dengan pelayanan ketenagakerjaan kepada masyarakat.

Huruf d

Yang dimaksud dengan keserasian adalah pelayanan ketenagakerjaan harus memperhatikan berbagai aspek seperti kepentingan ekonomi, sosial, budaya, dan perlindungan tenaga kerja

Huruf e

Yang dimaksud dengan keberlanjutan adalah pelayanan ketenagakerjaan dapat berlangsung secara terus-menerus, berkesinambungan, untuk mencapai tujuan yang diharapkan

Huruf f

Yang dimaksud dengan keadilan adalah memberikan jaminan yang layak kepada Pihak yang Berhak dibidang ketenagakerjaan

Huruf g

Yang dimaksud dengan kemandirian adalah mengutamakan kemampuan dan potensi daerah dalam memberikan pelayanan dibidang ketenagakerjaan

Huruf h

Yang dimaksud dengan transparansi adalah prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapat akses informasi seluas-luasnya tentang ketenagakerjaan

Huruf i

Yang dimaksud dengan profesionalitas adalah prinsip yang mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Huruf j

Yang dimaksud dengan akuntabilitas adalah prinsip yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari pelayanan dan kegiatan ketenagakerjaan harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat

sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan standar kompetensi kerja adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan.

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan pemagangan kerja adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan bekerja secara langsung

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup kelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 11

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan standar kompetensi nasional adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan

Huruf b

Yang dimaksud dengan standar kompetensi khusus adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan digunakan oleh organisasi untuk memenuhi tujuan internal organisasinya sendiri dan/atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi lain yang memiliki ikatan kerja sama dengan organisasi yang bersangkutan atau organisasi lain yang memerlukan

Huruf c

Yang dimaksud dengan standar kompetensi internasional adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan ditetapkan oleh suatu organisasi multi nasional dan digunakan secara internasional

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 13

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Ayat (1)

Cukup jelas

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 17

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 21

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 22

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan perluasan kesempatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan upah.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 23

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) adalah dokumen tentang perencanaan penggunaan tenaga kerja asing yang harus dimiliki oleh kegiatan investasi (PMA dan PMDN) yang menggunakan tenaga kerja asing dalam kegiatan usahanya.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 24

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 25

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas
Ayat (4)
Cukup Jelas

Pasal 26

Ayat (1)
Cukup jelas
Ayat (2)
Cukup jelas
Ayat (3)
Cukup jelas

Pasal 27

Huruf a
Cukup jelas
Huruf b
Cukup jelas

Huruf c

Yang dimaksud dengan Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Huruf d

Yang dimaksud dengan Lembaga Kerjasa Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Huruf e

Cukup jelas

Huruf f

Cukup jelas

Huruf g

Cukup jelas

Huruf h

Cukup jelas

Pasal 28

Ayat (1)
Cukup jelas
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 29

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Pasal 30

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Ayat (5)
Cukup Jelas

Pasal 31

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Ayat (5)
Cukup Jelas

Pasal 32

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Pasal 35

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Ayat (5)
Cukup Jelas

Ayat (6)
Cukup Jelas

Ayat (7)
Cukup Jelas

Ayat (8)
Cukup Jelas.

Pasal 36

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)

Pasal 37

Ayat (1)
Yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah program yang memberikan perlindungan kepada masyarakat pekerja atas berbagai macam risiko yang mungkin terjadi, seperti kecelakaan kerja, meninggal dunia, persiapan memasuki hari tua dan pensiun, serta pemutusan hubungan kerja.

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Pasal 38

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Ayat (5)
Cukup Jelas

Pasal 39

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas
Ayat (4)
Cukup jelas
Ayat (5)
Cukup Jelas
Pasal 40
Cukup jelas
Pasal 41
Ayat (1)
Cukup jelas
Ayat (2)
Cukup jelas
Ayat (3)
Cukup jelas
Pasal 42
Ayat (1)
Cukup jelas
Ayat (2)
Cukup jelas
Ayat (3)
Cukup jelas
Pasal 43
Cukup jelas
Pasal 44
Ayat (1)
Cukup jelas
Ayat (2)
Cukup jelas
Pasal 45
Cukup jelas
Pasal 46
Cukup jelas.

Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Malinau 4.