



LAPORAN AKHIR

**KAJIAN AKADEMIK
RANCANGAN PERATURAN DAERAH
TENTANG PERUBAHAN PERATURAN DAERAH NOMOR 1
TAHUN 2018 TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN**

**DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BALIKPAPAN
&
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BALIKPAPAN
TAHUN 2022**

Judul:

Laporan Akhir Kajian Akademik Raperda tentang Perubahan Perda Kota Balikpapan No 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Penyusun:

*Mohamad Nasir, S.H., M. Hum. Ph.D (cand.) &
Dr. Bruce Anzwar, S.H., M.H.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan karunia, rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan ***Laporan Akhir Kajian Akademik Raperda tentang Perubahan Perda Kota Balikpapan No 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.***

Penyusunan Naskah Akademik Raperda tentang Perubahan Perda Kota Balikpapan No 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini didorong oleh beberapa alasan. *Pertama*, tingkat pengangguran terbuka Kota Balikpapan masing cukup tinggi hingga mencapai 7,29 persen di tahun 2019 dan di tahun 2020 sebesar 9 persen, sedangkan target akhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2021 yaitu sebesar 4,55 persen. Gap pencapaian ini diperkirakan akan semakin melebar di tahun 2021 dikarenakan adanya kasus pandemi Covid-19. Jumlah pencari kerja terdaftar di Kota Balikpapan berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan pada tahun 2021 yang belum ditempatkan ada sebanyak 3.519 orang.

Alasan *kedua* adalah tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi dan tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, Pemkot Balikpapan mencatat jumlah penduduk di 2021 meningkat 1,01 persen atau bertambah 7.031 jiwa dibanding tahun sebelumnya. Secara rinci jumlah penduduk 2021 mencapai 704.110 jiwa dan tahun sebelumnya 697.079 jiwa. Angka migrasi penduduk ke Kota Balikpapan diperkirakan di tahun mendatang akan semakin meningkat dengan adanya pemindahan Ibu Kota Negara (IKN). Gubernur Kalimantan Timur menyatakan bahwa penambahan jumlah penduduk akibat pemindahan IKN diperkirakan mencapai 1,5 - 2 juta orang, dan peningkatan kesempatan kerja di Kalimantan mencapai 10%. Meledaknya jumlah pencari kerja baik sektor formal maupun sektor informal mengakibatkan penawaran tenaga kerja jauh melebihi tingkat permintaan yang ada, sehingga mengakibatkan tingginya tingkat persaingan untuk memasuki kesempatan kerja, khususnya bagi warga Kota Balikpapan. Adapun alasan *ketiga* adalah Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan belum mengatur mengenai *perlindungan tenaga kerja lokal*.

Berdasarkan argumentasi di atas, maka Pemerintah Kota Balikpapan dipandang perlu untuk merumuskan kebijakan mengenai pemberdayaan dan peningkatan kapasitas tenaga kerja lokal serta memberikan perlindungan bagi mereka dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Pada sisi lain, kebijakan tersebut juga harus dapat memastikan tidak adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Berdasarkan kajian yang kami dilakukan, kami merekomendasikan agar Pemerintah Kota Balikpapan mencabut Perda No. 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mengingat usulan perubahan yang diusulkan lebih dari 50% dan telah mengubah sistemetika Perda. Berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Sebagaimana telah diubah dengan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2022), maka peraturan daerah yang diubah tersebut lebih baik dicabut dan disusun kembali dalam peraturan daerah yang baru mengenai masalah tersebut.

Pada kesempatan ini, kami menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dan berbagai pihak yang telah membantu penyusunan Laporan Pendahuluan Kajian Akademis ini.

Semoga *Laporan Akhir Kajian Akademik Raperda tentang Perubahan Perda Kota Balikpapan No 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan* bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Balikpapan, Agustus 2022

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

	Hlm
HALAMAN JUDUL	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan	7
1.4. Metode Kajian	8
1.5. Sistematika Kajian	11
BAB II. KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIS EMPIRIS	13
2.1. Kajian Teoretis	13
2.2. Asas dalam Penyusunan Norma	18
2.3. Praktik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Balikpapan	22
2.4. Kajian terhadap Implikasi pada Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya pada Aspek Beban Keuangan Daerah	31
BAB III. EVALUASI DAN ANALISIS TERHADAP PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT	33
BAB IV. LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS	58
4.1. Landasan Filosofis	58
4.2. Landasan Sosiologis	59
4.3. Landasan Yuridis	61
BAB V. JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH	63
5.1. Jangkauan Pengaturan	63
5.2. Arah Pengaturan	64
5.3. Ruang Lingkup	64
BAB VI. PENUTUP	92
6.1. Kesimpulan	92
6.2. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94

Bab I

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) secara tegas disebutkan bahwa tujuan negara adalah untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Adapun parameter terwujudnya perlindungan dan kesejahteraan umum adalah terlindungi dan terpenuhinya hak-hak asasi warga negara--sebagaimana tercantum dalam UUD 1945, yaitu antara lain hak setiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, seperti yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa 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 harus dapat memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangandunia usaha. 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 sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok dalam suatu perusahaan. Peranan tenaga kerja sangatlah signifikan dalam aktifitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan, termasuk tenaga kerja perempuan. Tujuannya adalah agar mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pembangunan nasional dan disamping itu juga agar mereka mampu bersaing dalam era global yang melanda dunia.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Untuk itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan guna meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pada level daerah, tantangan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan adalah bagaimana memberdayakan dan meningkatkan kapasitas tenaga kerja lokal serta memberikan perlindungan bagi tenaga kerja lokal dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Pada sisi lain, kebijakan tersebut juga harus dapat memastikan tidak adanya diskriminasi bagi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kapasitasnya. Dalam realisasinya, kebijakan tersebut dihadapkan pada terbatasnya lapangan pekerjaan, kapasitas dan ketrampilan sumber daya manusia (SDM) mengakibatkan banyak pencari kerja tidak tertampung. Jumlah ketersediaan lapangan kerja yang tidak memadai atau dapat diasumsikan adanya penyempitan ruang penyerapan

tenaga kerja dan hal ini berdampak pada permintaan tenaga kerja menjadi lebih sedikit.

Dalam konteks Kota Balikpapan, bertambahnya penduduk juga tidak bisa dipungkiri bahwa jumlah penduduk usia kerja (tenaga kerja) dari tahun ke tahun semakin meningkat. Mengingat jumlah penduduk Kota Balikpapan didominasi oleh penduduk usia produktif, maka ketersediaan lapangan kerja menjadi indikator yang penting, di samping mengoptimalkan pemberdayaan masyarakat usia produktif. Jumlah penduduk Kota Balikpapan berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2021 sebanyak 695.287 jiwa. Dari jumlah tersebut, 355.848 jiwa berjenis kelamin laki-laki dan 339.439 jiwa berjenis kelamin perempuan. Kecamatan Balikpapan Utara memiliki jumlah penduduk terbesar, yakni sebanyak 172.117 jiwa, kemudian diikuti oleh Kecamatan Balikpapan Selatan sebanyak 146.689 jiwa dan Kecamatan Balikpapan Tengah sebanyak 106.960 jiwa. Selanjutnya Kecamatan Balikpapan Barat dan Kecamatan Balikpapan Timur dengan masing-masing 94.130 jiwa dan 92.542 jiwa. Dan yang terakhir adalah Kecamatan Balikpapan Kota dengan jumlah penduduk sebesar 82.849 jiwa. Kepadatan penduduk di Kota Balikpapan pada tahun 2021 mencapai 1.381 jiwa per km². Kecamatan Balikpapan Tengah menjadi Kecamatan yang terpadat dihuni dengan kepadatan penduduk 9.931 jiwa per km². Cukup timpang apabila dibandingkan dengan Kecamatan Balikpapan Barat yang memiliki kepadatan penduduk terendah di Kota Balikpapan, dengan kepadatan penduduk hanya 521 jiwa per km².¹

Tingkat pengangguran terbuka Kota Balikpapan masing cukup tinggi hingga mencapai 7,29 persen di tahun 2019 dan di tahun 2020 sebesar 9 persen, sedangkan target akhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2021 yaitu sebesar 4,55 persen. Gap pencapaian ini diperkirakan akan semakin melebar di tahun 2021 dikarenakan adanya kasus pandemi Covid-19.² Jumlah pencari kerja terdaftar di Kota Balikpapan

¹ Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Balikpapan, *Kota Balikpapan dalam Angka 2022* (Balikpapan: BPS Kota Balikpapan, 2022), hlm. 88-9

² Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Balikpapan Tahun 2021 - 2026

berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan pada tahun 2021 yang belum ditempatkan ada sebanyak 3.519 orang. Bila dirinci berdasarkan jenis kelamin, 1.924 orang tercatat berjenis kelamin laki-laki dan 1.595 orang yang berjenis kelamin perempuan. Jumlah ini turun dari tahun 2020, dimana jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan tercatat sebanyak 3.825 orang, yang terdiri dari 2.904 orang laki-laki dan 921 orang perempuan. Proporsi terbesar dari pencari kerja terdaftar ini adalah mereka yang berpendidikan SLTA, sebanyak 62,43 %, atau sebanyak 2.388 orang. Urutan nomor dua pencari kerja terdaftar terbesar adalah dari kalangan yang berpendidikan strata-1 (S1) dengan proporsi 22,40 %, atau sebanyak 895 orang. Kedua kelompok ini mendominasi jumlah pencari kerja terdaftar dengan proporsi 85,83 %, atau lebih dari tiga perempat dari jumlah pencari kerja terdaftar.³

Tantangan lain yang dihadapi oleh Pemerintah Kota Balikpapan dalam merumuskan kebijakan mengenai perlindungan tenaga kerja lokal adalah migrasi. Pemkot Balikpapan mencatat jumlah penduduk di 2021 meningkat 1,01 persen atau bertambah 7.031 jiwa dibanding tahun sebelumnya. Secara rinci jumlah penduduk 2021 mencapai 704.110 jiwa dan tahun sebelumnya 697.079 jiwa.⁴ Angka migrasi penduduk ke Kota Balikpapan diperkirakan di tahun mendatang akan semakin meningkat dengan adanya pemindahan Ibu Kota Negara (IKN). Menurut Gubernur Kalimantan Timur, dampak IKN terhadap perekonomian wilayah, dimana ada pertumbuhan investasi riil di Kalimantan Timur mencapai 47,7%, dan pertumbuhan wilayah kawasan mencapai 7,3%.⁵

Pertumbuhan ekonomi tersebut tentu saja berdampak pada Kota Balikpapan sebagai salah daerah penyangga utama IKN Nusantara. Sebagai dampaknya, Kota Balikpapan akan menjadi "magnet" bagi pendatang dari

³ Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Balikpapan, *Kota Balikpapan dalam Angka 2022* (Balikpapan: BPS Kota Balikpapan, 2022), hlm. 88-9

⁴ <https://kaltim.prokal.co/read/news/394508-tahun-lalu-penduduk-balikpapan-bertambah-7-ribu.html>, Akses 25 Februari 2022

⁵ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210525143510-4-248274/begini-skenario-proyek-ibu-kota-baru-bagi-ekonomi-kalimantan>

luar untuk mencari pekerjaan dan bertempat tinggal. Para pendatang tersebut tidak hanya dari daerah-daerah yang ada di Indonesia juga pendatang dari luar negeri. Gubernur Kalimantan Timur menyatakan bahwa penambahan jumlah penduduk akibat pemindahan IKN diperkirakan mencapai 1,5 - 2 juta orang, dan peningkatan kesempatan kerja di Kalimantan mencapai 10%.⁶ Meledaknya jumlah pencari kerja baik sektor formal maupun sektor informal mengakibatkan penawaran tenaga kerja jauh melebihi tingkat permintaan yang ada, sehingga mengakibatkan tingginya tingkat persaingan untuk memasuki kesempatan kerja, khususnya bagi warga Kota Balikpapan.

Kota Balikpapan sendiri pada dasarnya telah memiliki produk hukum daerah tentang ketenagakerjaan yaitu Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dalam maksud dan tujuan Perda tersebut terdapat istilah *perlindungan tenaga kerja* namun dalam batang tubuh Perda tersebut tidak ada ketentuan yang secara eksplisit mengatur mengenai *perlindungan tenaga kerja lokal*. Selain itu, juga terdapat Peraturan Wali Kota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Perwali ini merupakan pengaturan lebih lanjut dari Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dalam Perwali ini tidak terdapat ketentuan yang mengatur perlindungan tenaga kerja lokal.

Dengan merujuk uraian di atas, maka Pemerintah Kota Balikpapan dipandang perlu untuk merumuskan kebijakan mengenai pemberdayaan dan peningkatan kompetensi kerja tenaga kerja lokal serta memberikan perlindungan bagi mereka dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Pada sisi lain, kebijakan tersebut juga harus dapat memastikan tidak adanya diskriminasi, termasuk terhadap para penyandang disabilitas. Perlindungan terhadap tenaga kerja lokal tersebut dapat dilakukan melalui penyusunan kembali Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang

⁶ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210525143510-4-248274/begini-skenario-proyek-ibu-kota-baru-bagi-ekonomi-kalimantan>

menggantikan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Secara khusus, terdapat 4 (empat) pokok masalah, yang diidentifikasi dalam Naskah Akademik ini, yaitu:

1. Permasalahan apa yang dihadapi oleh Pemerintah Kota Balikpapan dalam melakukan perubahan terhadap Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan untuk melindungi tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan dan bagaimana permasalahan tersebut dapat diatasi?
2. Mengapa Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan diperlukan untuk melindungi tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan?
3. Apa argumentasi filosofis, sosiologis dan yuridis mengenai perlunya penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan?
4. Apa sasaran, arah dan jangkauan serta ruang lingkup pengaturan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Balikpapan?

1.3. Tujuan dan Kegunaan

Penyusunan naskah akademik ini bertujuan untuk menjadi bahan acuan untuk merumuskan pokok-pokok pikiran, konsep-konsep, asas-asas, dan norma-norma hukum dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yang meliputi:

- a. Merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Kota Balikpapan dalam melakukan perubahan terhadap Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun

2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan untuk melindungi tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan dan bagaimana permasalahan tersebut dapat diatasi;

- b. Merumuskan permasalahan hukum yang dihadapi sebagai alasan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan untuk melindungi tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan;
- c. Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan diperlukan untuk melindungi tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan; dan
- d. Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan diperlukan untuk melindungi tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan.

Adapun kegunaan penyusunan naskah akademik ini memiliki kegunaan sebagai berikut:

- a. Memberikan bahan acuan bagi Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Balikpapan dalam merumuskan materi muatan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan diperlukan untuk melindungi tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan;
- b. Memberikan bahan masukan kepada pemerintah daerah dan masyarakat mengenai urgensi dan substansi pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan diperlukan untuk melindungi tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan; dan
- c. Mempermudah penyusunan norma mengenai perlindungan tenaga kerja lokal yang akan diatur dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang

Perubahan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Balikpapan.

1.4. Metode Kajian

Penyusunan Naskah Akademik pada dasarnya merupakan suatu kegiatan penelitian sehingga digunakan metode penyusunan Naskah Akademik yang berbasiskan metode yuridis normatif.⁷ Sebagai penelitian normatif, penelitian ini utamanya akan mengkaji taraf sinkronisasi berbagai peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi maupun sederajat yang terkait. Selain itu penelitian ini akan mengkaji, menelaah dan menganalisis secara mendalam dan kritis setiap bahan-bahan kepustakaan yang baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan erat dengan pokok kajian ini sebagai bahan pengayaan. Selain itu, penyusunan naskah akademik ini mendasarkan pada pengukuran ketersediaan seperangkat norma yang memiliki keterkaitan dengan studi ini, termasuk relasi antar norma. Pengukuran secara normatif akan diikuti dengan potret kondisi sosial yang memungkinkan penemuan atas jawaban dari permasalahan perlindungan tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan.

1.4.1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penyusunan kajian ini terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait langsung dengan perlindungan tenaga kerja lokal; dan
- b. Bahan hukum sekunder, berupa literatur-literatur dan dokumen resmi lainnya yang terkait dengan masalah yang diteliti.

1.4.2. Pengumpulan Data

Dilakukan dengan cara menginventarisasi, mempelajari dan mengaplikasikan konsep dan norma hukum yang diperoleh dari sumber data primer dan sekunder, untuk diaplikasikan ke dalam analisis ini. Selain itu untuk

⁷ Yuridis normatif artinya penelitian mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan dan norma-norma yang berlaku dan mengikat masyarakat atau juga menyangkut kebiasaan yang berlaku di masyarakat. Lihat Lawrence M. Friedman, *American Law* (New York: W.W. Norton & Co., New York, 1984) hlm. 6-8.

pengayaan, pengumpulan data dilakukan melalui serangkaian pertemuan konsultasi melalui diskusi terfokus (FGD) sebagai berikut:

- a. FGD I: 18 Mei 2022 bertempat di Ruang Rapat II Kantor Walikota dan dihadiri oleh OPD terkait dan Camat. FGD ini memetakan persoalan ketenagakerjaan yang ada di Balikpapan, termasuk kebijakan yang telah diambil. Secara khusus diskusi tersebut memberikan masukan mengenai kriteria tenaga kerja lokal.
- b. FGD II: 24 Juni 2022 bertempat di Ruang Rapat Disnaker Balikpapan dan dihadiri oleh perwakilan LKS Tripartit. FGD ini memberikan gambaran mengenai persoalan ketenagakerjaan dari perspektif LKS Tripartit, sekaligus memberikan masukan terhadap draft Raperda, terutama mengenai kriteria tenaga kerja lokal, rekrutmen, pelatihan dan penempatan kerja;
- c. FGD III: 12 Agustus 2022 bertempat di Hotel Grand Senyur Balikpapan dan dihadiri oleh para pemangku kepentingan. Dalam FGD ini input yang diberikan bersifat lisan dan tertulis. Secara umum peserta memberikan catatan terhadap draft Raperda terkait dengan kriteria TKL, zonasi, prosentasi rekrutmen TKL, usia tenaga kerja, pelatihan tenaga kerja, peningkatan kompetensi kerja, dan perluasan kesempatan kerja.

1.4.3. Analisis Data

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa kajian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Oleh karena itu, maka data yang terkait dengan kajian ini dianalisis secara deskriptif kualitatif. Pengolahan data dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan yang akan disandingkan satu sama lain untuk mempertegas sekaligus memperjelas data menjadi suatu data khusus yang akan diseleksi dan dipilah serta berkaitan dengan obyek kajian. Selanjutnya data tersebut akan diklasifikasikan secara yuridis, sistematis, dan logis.

Untuk menganalisis undang-undang dan peraturan, kami akan menerapkan instrumen yang disebut Instrumen Penyederhanaan Regulasi (IPR)⁸. Instrumen ini adalah alat untuk meninjau atau mengevaluasi peraturan.

⁸ Sadiawati, D., Lilly Widayati, N, M. S., & Malaysianto, P. *Strategi Nasional Reformasi Regulasi* (Jakarta: Bappenas, 2015)

Penerapannya dimulai dengan inventarisasi regulasi, identifikasi, dan klasifikasi regulasi dan dilanjutkan dengan tinjauan regulasi.

Instrumen Simplifikasi Regulasi berisi 3 (tiga) kriteria, yaitu:

- a. Legalitas (*legal basis*), artinya regulasi tersebut telah sesuai dengan tata urutan peraturan perundang-undangan yang berlaku (tidak bertentangan dengan regulasi yang lebih tinggi ataupun yang setingkat).
- b. Kebutuhan (*needs*), artinya regulasi tersebut mempunyai tujuan yang jelas dan dibutuhkan/diperlukan oleh masyarakat dan penyelenggara negara serta merupakan jawaban terhadap permasalahan yang ingin diatasi.
- c. Ramah (*friendly*), artinya regulasi tersebut tidak akan memberikan beban tambahan yang berlebihan (berupa tambahan biaya, waktu, dan proses) kepada pihak-pihak yang terkena dampak langsung regulasi. Dengan kata lain, tujuan regulasi dapat dicapai tanpa memberikan beban yang tidak perlu bagi kelompok yang terkena dampak pengaturan oleh regulasi. Misalnya, regulasi mengatur secara proporsional mengenai biaya, waktu, dan proses bagi pihak-pihak yang akan mengajukan suatu izin tertentu.

Dengan melakukan analisis melalui ketiga kriteria tersebut, maka dapat dihasilkan tiga rekomendasi, yaitu:

- a. Regulasi dipertahankan

Regulasi dipertahankan apabila: 1) regulasi tersebut tidak berpotensi konflik dengan regulasi lain terutama yang berkedudukan lebih tinggi, 2) regulasi tersebut dibutuhkan oleh masyarakat maupun oleh penyelenggara negara, dan 3) regulasi tersebut ramah urusan

- b. Regulasi direvisi

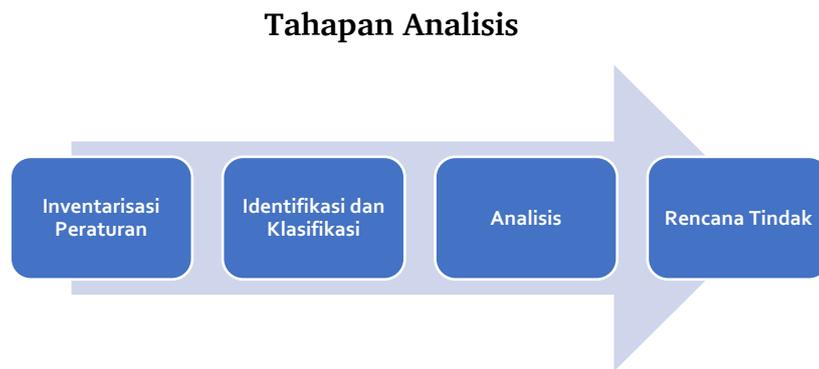
Regulasi direvisi apabila di dalam regulasi tersebut terdapat potensi masalah dan tidak ramah urusan tetapi dibutuhkan oleh masyarakat maupun oleh penyelenggara negara.

- c. Regulasi dicabut

Regulasi dicabut apabila hasil analisis menunjukkan bahwa regulasi tersebut tidak dibutuhkan baik oleh masyarakat maupun oleh penyelenggara negara,

walaupun regulasi tersebut tidak bermasalah secara legalitas maupun ramah urusan.

Rekomendasi yang dihasilkan menentukan tindakan lebih lanjut yang harus dilakukan. Jika rekomendasinya adalah regulasi dipertahankan, maka tindak lanjut tidak lagi diperlukan. Apabila rekomendasinya adalah regulasi direvisi atau dicabut, maka tindak lanjut yang diperlukan adalah melakukan langkah- langkah sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.



Studi ini akan diselenggarakan selama empat bulan (April - Juli 2022). Kegiatannya meliputi tinjauan pustaka, serangkaian konsultasi pertemuan (FGD), analisis data, penyusunan kajian, dan pelaporan.

1.5. Sistematika Naskah Akademik

Adapun kerangka Naskah Akademik ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I. PENDAHULUAN

Pendahuluan memuat latar belakang, sasaran yang akan diwujudkan, identifikasi masalah, tujuan dan kegunaan, serta metode penelitian.

2. BAB II. KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

Bab ini memuat uraian mengenai materi yang bersifat teoretis, asas, praktik, perkembangan pemikiran, serta implikasi sosial, politik, dan ekonomi, dari penataan ruang di Kabupaten Paser.

3. BAB III. EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Bab ini memuat hasil kajian terhadap peraturan perundang-undangan terkait yang memuat kondisi hukum yang ada, keterkaitan undang-undang dan peraturan daerah baru dengan peraturan perundang-undangan lain. Selain itu juga bab ini akan mengkaji harmonisasi secara vertikal dan horizontal, serta status dari peraturan perundang-undangan yang ada, termasuk peraturan perundang-undangan yang dicabut dan dinyatakan tidak berlaku serta peraturan perundang-undangan yang masih tetap berlaku karena tidak bertentangan dengan undang-undang atau peraturan daerah yang baru.

4. BAB IV. LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS

Bab ini mengkaji hal-hal apa saja yang menjadi argumentasi filosofis, sosiologis, dan yuridis dari pembentukan peraturan daerah yang akan disusun.

5. BAB V. JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH

Dalam Bab ini, sebelum menguraikan ruang lingkup materi muatan, dirumuskan sasaran yang akan diwujudkan, arah dan jangkauan pengaturan. Materi didasarkan pada ulasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya.

6. BAB VI. PENUTUP

Bab penutup terdiri atas kesimpulan dan saran.

BAB II

Kajian Teoretis Dan Praktik Empiris

Bab ini memuat uraian mengenai materi yang bersifat teoretis, asas, praktik, perkembangan pemikiran, serta implikasi sosial dan ekonomi, keuangan negara dari pengaturan mengenai perlindungan tenaga kerja lokal dalam suatu peraturan daerah.

2.1. Kajian Teoretis

2.1.1. Tenaga Kerja

Menurut Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam konteks ketenagakerjaan, penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.⁹ Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun - 64 tahun.

Sastrohadiwiryo¹⁰ menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, yang meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah:

- a. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

⁹ Subijanto, "Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia", *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Vol. 17 No. 6, 2011, hlm. 8

¹⁰ Sastrohadiwiryo, 2005; *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) hlm. 27

- b. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan, yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.
- c. Pegawai (Pegawai Negeri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2.1.2. *Klasifikasi Tenaga Kerja*

Tenaga kerja pada umumnya dikelompokkan dalam adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Yaitu:

2.1.2.1. Berdasarkan penduduknya.

Berdasarkan klasifikasi ini maka tenaga kerja dapat dibedakan dalam:

a. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut UU Ketenagakerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja adalah mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

b. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut UU Ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk di luar usia kerja, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan di atas 64 tahun.

2.1.2.2. Berdasarkan batas kerja

Menurut pengelompokan ini, tenaga kerja dibedakan dalam:

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

2.1.2.3. Berdasarkan kualitasnya

Berdasarkan kategori ini, tenaga kerja dikelompokkan dalam:

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan sehingga mampu menguasai pekerjaan apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

2.1.3. *Tenaga Kerja Lokal*

Tenaga kerja lokal (TKL) adalah tenaga kerja yang berasal dari Kota Balikpapan atau dari daerah lain yang lahir di Kota Balikpapan secara turun temurun atau berdomisili di Kota Balikpapan yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga. Pengertian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

2.1.3.1. Persyaratan TKL:

- a. Penduduk Kota Balikpapan yang dibuktikan dengan kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan/atau Kartu Keluarga (KK).
- b. Berusia 18 (delapan belas) tahun atau dibawah 18 (delapan belas) tahun dan telah menikah.

2.1.3.2. Kategori TKL berdasarkan pengalaman kerja

- a. TKL yang belum bekerja atau belum mempunyai pengalaman kerja dan berusaha mencari kerja.

b. TKL yang sudah bekerja atau sudah mempunyai pengalaman kerja dan berusaha untuk pindah atau alih pekerjaan yang lebih baik.

2.1.3.3. Kategori TKL berdasarkan wilayah tempat tinggal TKL dari lokasi perusahaan

a. Dalam wilayah lingkaran satu (Range I) yaitu dalam wilayah kecamatan dimana lokasi perusahaan berada.

b. Dalam wilayah lingkaran dua (Range II) yaitu di luar wilayah satu, tetapi dalam wilayah Kota Balikpapan.

2.1.4. *Perlindungan Tenaga Kerja Lokal*

Perlindungan tenaga kerja lokal merupakan suatu upaya untuk memberikan pertolongan dan/atau penjagaan terhadap tenaga kerja lokal (TKL). Pengertian di atas memiliki dua unsur:

a. Pertolongan dengan memberikan atau membangun daya/kekuatan dari dalam (internal) atau yang disebut dengan pemberdayaan TKL.

b. Penjagaan terhadap ancaman/tantangan dari luar (eksternal) yang dapat mengganggu kesempatan/pejuang TKL untuk dapat bekerja dan berkarya di daerahnya sendiri.

Adapun yang dimaksud dengan pemberdayaan TKL dapat diartikan sebagai upaya memperkuat potensi yang dimiliki TKL dengan memberikan kesempatan/pejuang serta memberikan, meningkatkan, mengembangkan kompetensinya sesuai dengan standar persyaratan pekerjaan yang diharapkan. Dalam konsep pemberdayaan terkandung dua unsur utama, yaitu pemberian kewenangan dan peningkatan kapasitas.¹¹ Sementara Sumodiningrat¹² berpendapat bahwa pemberdayaan mengandung tiga elemen berikut:

a. menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan masyarakat/TKL berkembang;

¹¹ Soetomo, 2011; *Pemberdayaan Masyarakat: Mungkinkah Muncul Antitesis?* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011) hlm. 70.

¹² Sumodiningrat, Gunawan. *Pembangunan Daerah Dan Pemberdayaan Masyarakat* (Jakarta: Rena Pariwara, 1996) hlm. 82

- b. memperkuat potensi yang dimiliki masyarakat/TKL melalui pemberian input, dan
- c. melindungi melalui pemihakan kepada yang lemah untuk mencegah persaingan yang tidak seimbang.

Dalam rangka perlindungan tenaga kerja lokal, terutama dalam menghadapi tenaga kerja dari luar, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu:¹³

- a. Dari sisi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan: perlu mempersiapkan kebijakan untuk melindungi tenaga kerja Indonesia;
- b. Dari sisi sumber daya manusia (SDM): perlu meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM; dan
- c. Dari sisi penegakan hukum khususnya pengawasan ketenagakerjaan: perlu mengintensifkan pengawasan terhadap ketenagakerjaan.

2.1.5. Perjanjian Kerja

Menurut UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sementara dalam Pasal 1601 huruf a KUH Perdata perjanjian kerja didefinisikan sebagai suatu perjanjian di mana pihak yang satu (pekerja) mengikat diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah. Pembuatan Perjanjian Kerja biasanya didahului dengan masa percobaan. Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dasar dari perjanjian kerja adalah:

- a. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha; dan

¹³ Prasetyo, Bagus, "Menilik Kesiapan Dunia Ketenagakerjaan Indonesia Menghadapi MEA", *Jurnal Rechts Vinding*, Media Pembinaan Hukum Nasional.

- d. bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku.

2.2.Asas dalam Penyusunan Norma

Dalam membentuk peraturan perundang-undangan termasuk pembuatan suatu kebijakan terdapat asas formal dan material yang wajib dipedomani (Attamimi, 1990):

1. Asas Formal:

- a. Memiliki tujuan yang jelas, ialah maksud yang ingin diwujudkan dengan dibentuknya suatu peraturan perundang-undangan;
- b. Memiliki dasar-dasar pertimbangan yang pasti pada konsiderans menimbangannya;
- c. Memiliki dasar-dasar peraturan hukum yang jelas pada konsiderans mengingatnya;
- d. Memiliki sistematika yang logis dan tidak saling bertentangan antara Bab, Bagian, Pasal, Ayat, dan sub ayat;
- e. Dapat dikenali, melalui pengundangannya ke dalam lembaran negara/daerah serta disosialisasikan kepada masyarakat.

2. Asas Material:

- a. Dibentuk oleh pejabat atau lembaga pembentuk peraturan hukum yang berwenang untuk itu;
- b. Dibentuk melalui mekanisme, prosedur atau tata tertib yang berlaku untuk itu;
- c. Materi muatannya memiliki asas-asas hukum yang jelas, tidak boleh bertentangan dengan kepentingan umum, peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan/atau peraturan perundang-undangan lainnya yang sederajat/mengatur perihal yang sama.
- d. Isi peraturan harus jelas, mengandung kebenaran, keadilan dan kepastian hukum.

- e. Dapat dilaksanakan dan diterapkan dengan baik, untuk menyelesaikan kasus-kasus pelanggaran yang terjadi terhadap peraturan perundang-undangan dimaksud.

Sebagai bagian dari kewenangan pemerintah dalam pembentukan regulasi pada tingkat daerah, maka penyusunan Raperda tentang Pperlindungan Tenaga Kerja terikat dan tunduk pada asas-asas yang digunakan dalam penyusunan peraturan perundang-undangan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yaitu:

1. Asas kejelasan tujuan yaitu bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai;
2. Asas kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat yaitu bahwa setiap jenis peraturan perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat pembentuk peraturan perundang-undangan yang berwenang. Peraturan perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang;
3. Asas kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan yakni bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan;
4. Asas dapat dilaksanakan adalah bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis;
5. Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan adalah bahwa setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara;

6. Asas kejelasan rumusan adalah bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya; dan
7. Asas keterbukaan adalah bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka. Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan.

Selain itu menurut Pasal 6 ayat (1) materi muatan peraturan perundang-undangan juga harus mencerminkan asas:

1. Asas pengayoman yaitu bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat;
2. Asas kemanusiaan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional;
3. Asas kebangsaan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia;
4. Asas kekeluargaan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan;
5. Asas kenusantaraan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan materi muatan peraturan perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang

berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

6. Asas bhineka tunggal ika adalah bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara;
7. Asas keadilan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara;
8. Asas kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial;
9. Asas ketertiban dan kepastian hukum adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum; dan
10. Asas keseimbangan, keserasian, dan keselarasan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.

Berkenaan dengan materi yang akan diatur, maka penyusunan Raperda tentang Perlindungan Tenaga Kerja juga harus merujuk pada asas yang terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam penjelasannya disebutkan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan

pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenaga-kerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

2.3.Praktik Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Balikpapan

2.3.1. Kelembagaan Penyelenggaraan

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Balikpapan secara fungsional dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja bekerjasama dan berkoordinasi dengan perangkat daerah dan instansi terkait. Menurut Pasal 2 angka 13 Peraturan Daerah Kota Balikpapan No. 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah, Dinas Ketenagakerjaan adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.

Adapun rincian mengenai tugas dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota No. 45 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 4 disebutkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah serta tugas pembantuan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya dalam Pasal 5 dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:

- a. penetapan kebijakan di bidang ketenagakerjaan;
- b. penyelenggaraan pelayanan bidang ketenagakerjaan;
- c. penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- d. penyelenggaraan dan penempatan tenaga kerja;
- e. penetapan kebijakan program dan pengembangan perluasan kerja;
- f. penyelenggaraan hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja;
- g. penyelenggaraan dan pengendalian UPT;
- h. pelaksanaan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan
- i. pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Uraian di atas menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan merupakan *leading sector* penyelenggaraan ketenagakerjaan, termasuk perlindungan tenaga kerja lokal. Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya tersebut, Dinas Ketenagakerjaan dituntut agar mampu bekerjasama dan berkoordinasi dengan perangkat daerah lain dan instansi terkait yang memiliki irisan program terkait ketenagakerjaan.

2.3.2. Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Balikpapan

Secara garis besar terdapat tiga produk hukum daerah yang berkaitan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Balikpapan, yaitu:

2.3.2.1. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 2 dikemukakan bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan perlindungan tenaga kerja di daerah. Adapun tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan;
- c. memberikan pembinaan, penempatan dan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya; dan
- d. memberikan kepastian hukum kepada pengusaha agar tercipta iklim usaha yang kondusif.

Meskipun dalam maksud dan tujuan terdapat kata *perlindungan tenaga kerja* namun dalam batang tubuh Perda tersebut tidak ada ketentuan yang secara eksplisit mengatur mengenai hal tersebut. Secara garis besar, dalam Perda tersebut terdapat beberapa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dan tenaga kerja lokal sebagai berikut:

- a. Pelatihan dan pemagangan tenaga kerja (Bab IV)

Dalam Pasal 10 ayat (1) disebutkan bahwa perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di daerah wajib melatih *tenaga kerja daerah* untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya. Selanjutnya dalam ayat (3) dijelaskan bahwa perusahaan yang berdomisili di daerah dan memiliki program peningkatan sumber daya manusia wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan di bidang ketenagakerjaan yang dalam pelaksanaannya dijoordinasikan dengan dinas. Dalam Pasal tersebut disebutkan istilah "tenaga kerja daerah" akan tetapi tidak penjelasan mengenai apa yang dimaksud dengan istilah tersebut.

Ketentuan lain yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja adalah Pasal 11 ayat (3) yang menyatakan bahwa pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan.

b. Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja (Bab VII)

Dalam Pasal 18 ayat (1) disebutkan bahwa perusahaan yang ada di daerah memberdayakan penempatan *tenaga kerja daerah* sesuai dengan kompetensi dan keahliannya sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan daerah. Akan tetapi ketentuan mengenai penempatan *tenaga kerja daerah* menjadi kabur karena dalam ayat (2) istilah yang digunakan adalah *tenaga kerja* bukan *tenaga kerja daerah*. Adapun ketentuan yang terdapat dalam ayat (2) adalah: dalam proses penempatan *tenaga kerja* harus dilaksanakan dengan asas terbuka, bebas, objektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.

c. Hubungan kerja dan pengupahan (Bab VIII)

Dalam Pasal 25 dijelaskan bahwa pekerja/buruh berhak mendapatkan penghasilan/upah yang layak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan pengusaha wajib melaksanakan pengupahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja (Bab IX)

Perlindungan tenaga kerja dalam bab ini terlihat dalam Pasal 34 yang menyebutkan bahwa perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh. Sementara dalam Pasal 35 diatur mengenai kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya dalam program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.3.2.2. Peraturan Wali Kota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Perwali ini merupakan pengaturan lebih lanjut dari Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, khususnya ketentuan Pasal 5 ayat (3) tentang tata cara pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja; Pasal 8 ayat (2) tentang tata cara, prosedur dan persyaratan memperoleh izin penyelenggara pelatihan kerja; Pasal 9 ayat (4) tentang tata cara pelaporan kegiatan LPK swasta; Pasal 13 ayat (7) tentang tata cara pendaftaran dan pelaporan pencari kerja; Pasal 14 ayat (3) tentang tata cara dan bentuk pelaporan lowongan pekerjaan oleh pemberi kerja; Pasal 16 ayat (6) tentang tata cara rekrutmen dan pelaporan tenaga kerja; Pasal 19 ayat (9) tentang tata cara penempatan tenaga kerja dan pelaporannya; Pasal 23 ayat (5) tentang persyaratan, tata cara pembuatan, pencatatan dan pelaporan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu; dan Pasal 38 ayat (3) tentang pelayanan ketenagakerjaan.

Dalam Perwali ini tidak terdapat ketentuan yang mengatur perlindungan tenaga kerja lokal/tenaga kerja daerah.

2.3.2.3. Peraturan Wali Kota Nomor 26 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Bagi Peserta Pekerja Bukan Penerima Upah dan Peserta Pekerja Yang Didaftarkan Oleh Pemerintah Daerah Dengan Manfaat Pelayanan Kelas III

Pada bagian menimbang disebutkan bahwa salah satu alasan penetapan Perwali ini adalah untuk memberikan perlindungan dan pemeliharaan kesehatan serta untuk menjamin keberlangsungan kepesertaan jaminan

kesehatan bagi masyarakat Kota Balikpapan yang termasuk dalam peserta pekerja bukan penerima upah dan peserta bukan pekerja.

Tujuan penetapan Perwali ini menurut Pasal 3 agar pelaksanaan program Jaminan Kesehatan bagi peserta PBPU dan peserta BP yang didaftarkan oleh Pemerintah Daerah dengan manfaat pelayanan kelas III berjalan dengan tertib, lancar, tepat guna, tepat sasaran dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan serta memperoleh jaminan kesehatan semesta/*universal health coverage*. Adapun ruang lingkup pengaturan Perwali ini meliputi kepesertaan (kriteria, pengelola administrasi kepesertaan, pendaftaran peserta, perubahan status kepesertaan), iuran, manfaat pelayanan kesehatan, pemantauan dan evaluasi.

2.3.3. Kondisi Ketenagakerjaan di Kota Balikpapan¹⁴

Sebagaimana dijelaskan dalam bab sebelumnya bahwa Jumlah pencari kerja terdaftar di Kota Balikpapan berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan pada tahun 2021 yang belum ditempatkan ada sebanyak 3.519 orang. Bila dirinci berdasarkan jenis kelamin, 1.924 orang tercatat berjenis kelamin laki-laki dan 1.595 orang yang berjenis kelamin perempuan. Jumlah ini turun dari tahun 2020, dimana jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan tercatat sebanyak 3.825 orang, yang terdiri dari 2.904 orang laki-laki dan 921 orang perempuan. Proporsi terbesar dari pencari kerja terdaftar ini adalah mereka yang berpendidikan SLTA, sebanyak 62,43 %, atau sebanyak 2.388 orang. Urutan nomor dua pencari kerja terdaftar terbesar adalah dari kalangan yang berpendidikan strata-1 (S1) dengan proporsi 22,40 %, atau sebanyak 895 orang. Kedua kelompok ini mendominasi jumlah pencari kerja terdaftar dengan proporsi 85,83 %, atau lebih dari tiga perempat dari jumlah pencari kerja terdaftar.¹⁵

¹⁴ Uraian pada sub-bagian ini disarikan dari dokumen RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2021-2026

¹⁵ Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Balikpapan, *Kota Balikpapan dalam Angka 2022* (Balikpapan: BPS Kota Balikpapan, 2022), hlm. 88-9

Dengan kondisi pencari kerja yang terus meningkat, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 juga meningkat. Pada tahun 2017, TPAK Kota Balikpapan sebesar 63,38%. Angka ini meningkat pada tahun 2018 menjadi 64,33%. Hingga tahun 2019, TPAK Kota Balikpapan sebesar 65,14%. Pada tahun yang sama, terjadi penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Balikpapan yang semula 10,39% pada tahun 2017, menjadi 7,29% pada tahun 2019. Namun pada tahun 2020, TPAK Kota Balikpapan mengalami penurunan sebesar 2,24% menjadi 62,9%. Sama halnya dengan TPT Kota Balikpapan yang juga mengalami kenaikan menjadi 9,00% pada tahun 2020. Hal ini disebabkan oleh dampak Pandemi Covid-19 terhadap tenaga kerja dan lapangan pekerjaan di Kota Balikpapan.

Terbatasnya lapangan pekerjaan, kapasitas dan ketrampilan SDM mengakibatkan banyak pencari kerja tidak tertampung. Jumlah ketersediaan lapangan kerja yang tidak memadai atau dapat diasumsikan adanya penyempitan ruang penyerapan tenaga kerja dan hal ini berdampak pada permintaan tenaga kerja menjadi lebih sedikit. Peningkatan Angka Partisipasi Kerja ini mendukung tujuan 8 sasaran 3 pada SDGs yaitu menggalakkan kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah, termasuk melalui akses terhadap jasa keuangan.

Jika dilihat berdasarkan capaian indikator kinerja terkait dengan pencari kerja yang mendapatkan pelatihan kerja, dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 terus menunjukkan peningkatan meskipun di tahun 2019 mengalami penurunan namun persentasenya sudah di atas 100%. Namun angka ini mengalami penurunan signifikan menjadi 57,80% pada tahun 2020 karena dampak pandemi covid-19. Adapun perhitungan indikator ini berdasarkan jumlah pencari kerja yang mendapat pelatihan kerja dibagi dengan jumlah pencari kerja yang menjadi target pelatihan.

Meskipun demikian, pelaksanaan pelatihan kerja masih memiliki beberapa kendala yaitu jenis pelatihan yang biasanya dilaksanakan belum

seungguhnya dapat mengakomodir kebutuhan industri dalam mencari tenaga kerja. Selain itu, terbatasnya pelatihan kejuruan pada LPK yang sesuai dengan kebutuhan industri di Kota Balikpapan serta masih kurangnya kerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta dalam melaksanakan pelatihan kompetensi kejuruan mengakibatkan pelatihan yang dilakukan belum sepenuhnya optimal untuk memenuhi pasar tenaga kerja.

Sementara itu, Dinas Ketenagakerjaan melalui program magang yang telah dilaksanakan mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 jumlah pencari kerja yang difasilitasi magang oleh perusahaan terus menunjukkan peningkatan, meskipun di tahun 2020 mengalami penurunan namun persentasenya sudah di atas 100%. Program ini mendukung tujuan 8 sasaran 5 SDGs yaitu Pada tahun 2020, secara substansial mengurangi proporsi pemuda yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan atau pelatihan. Diharapkan nantinya calon tenaga kerja yang mengikuti program magang sudah memenuhi standar kompetensi kerja. Belum optimalnya fungsi dari forum komunikasi terkait program magang juga menjadi permasalahan yang mana forum ini idealnya menjadi wadah bagi calon tenaga kerja, pemerintah, dan perusahaan terkait dengan pelaksanaan program magang. Akan tetapi pelaksanaan forum ini belum sepenuhnya berjalan karena kurangnya koordinasi.

Permasalahan tenaga kerja di Kota Balikpapan juga menyangkut ketersediaan dokumen perencanaan maupun regulasi yang menaunginya. Belum tersusunnya masterplan ketenagakerjaan baik skala makro ataupun mikro sangat menyulitkan Dinas Ketenagakerjaan dalam menentukan kebutuhan akan pengembangan kompetensi tenaga kerja. Rencana pengembangan ketenagakerjaan dalam dokumen masterplan ketenagakerjaan nantinya juga perlu mempertimbangkan dampak pemindahan Ibu Kota Negara (IKN).

Persentase penyelesaian perselisihan hubungan industrial ketenagakerjaan dengan perjanjian bersama tahun 2016-2020 cenderung meningkat meskipun di tahun 2018 sempat menurun. Namun demikian masih terdapat permasalahan terkait hak dan kewajiban antara pekerja dan

pengusaha yang tidak dilaksanakan sesuai ketentuan sehingga ketidapahaman atau ketidakpatuhan pengusaha/pelaku usaha terhadap ketentuan normatif sebagaimana peraturan yang berlaku. Selain itu, tidak semua perusahaan menjalankan operasional bisnisnya di Kota Balikpapan, sehingga ketika dilakukan pembinaan ke lapangan atau pemanggilan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau fasilitasi permasalahan ketenagakerjaan lainnya menjadi terhambat karena perusahaan tersebut tidak memiliki kantor di Balikpapan.

Pada masa pandemi Covid-19, jumlah kasus perselisihan hubungan industrial. Hal ini membutuhkan upaya penanganan dengan aturan yang lebih kompleks karena merupakan kasus baru yang jarang terjadi. Kurangnya SDM pengawas ketenagakerjaan yang merupakan kewenangan Pemerintah Provinsi juga menjadi salah satu faktor penghambat dalam menangani kasus-kasus ketenagakerjaan.

Tabel 1. Capaian Kinerja Urusan Tenaga Kerja Kota Balikpapan

Indikator Kinerja	Satuan	2016	2017	2018	2019	2020
Tingkat Pengangguran Terbuka	%	6,73	10,39	9,52	7,29	9,00
Angka Partisipasi Angkatan Kerja	%	63,28	63,38	64,3	64,7	62,9
Presentasi Pencari Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kerja	%	72,40	74,80	334,20	122,70	57,80
Presentasi Pencari Kerja yang difasilitasi Magang di Perusahaan	%	27,40	158	190,48	443,64	129,60
Presentasi Calon Wirausaha yang mendapatkan Pembinaan	%	20	0	0	541,66	0
Presentasi Pencari Kerja Terdaftar yang ditempatkan	%	6,08	28,76	19,27	3,98	62,47
Presentase Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Ketenagakerjaan dengn Perjanjian Bersama	%	52,99	70,42	66,19	79,36	96,58

Sumber: RPJMD Kota Balikpapan Tahun 2021-2026

Bertambahnya penduduk juga tidak bisa dipungkiri bahwa jumlah penduduk usia kerja (tenaga kerja) dari tahun ke tahun semakin meningkat. Mengingat jumlah penduduk Kota Balikpapan didominasi oleh penduduk usia produktif, maka ketersediaan lapangan kerja menjadi indikator yang penting, di samping mengoptimalkan pemberdayaan masyarakat usia produktif.

Tingkat pengangguran terbuka Kota Balikpapan masing cukup tinggi hingga mencapai 7,29 persen di tahun 2019 dan di tahun 2020 sebesar 9 persen, sedangkan target akhir RPJMD tahun 2021 yaitu sebesar 4,55 persen. Gap pencapaian ini diperkirakan akan semakin melebar di tahun 2021 dikarenakan adanya kasus pandemi Covid-19. Beberapa faktor yang menyebabkan semakin tingginya tingkat pengangguran di Kota Balikpapan antara lain:

- a. Faktor kependudukan yang terdiri dari jumlah penduduk usia produktif yang cukup tinggi disertai tingkat urbanisasi yang tinggi yang tidak diimbangi dengan luasnya lapangan kerja yang tersedia.
- b. Belum optimalnya program magang untuk calon tenaga kerja.
- c. Masih ketatnya peraturan terkait ketenagakerjaan seperti kenaikan UMK setiap tahun atau pemberian pesangon membuat pelaku usaha lebihberorientasi melakukukan investasi padat modal dibandingkan dengan padat karya.

Berdasarkan kondisi ini, tingkat pengangguran terbuka kota Balikpapan perlu ditangani secara optimal. Hal ini sejalan pencapaian TPB/SDGs terutama pencapaian pada tujuan 8 sasaran 3, yaitu “menganalisis kebijakan pembangunan yang mendukung kegiatan produktif, penciptaan lapangan kerja layak, kewirausahaan, kreativitas dan inovasi, dan mendorong formalisasi dan pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah, termasuk melalui akses terhadap jasa keuangan” dan pencapaian tujuan 8 sasaran 5, yaitu “mengurangi proporsi pemuda yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan atau pelatihan”. Adapun target TPT yang dicantumkan dalam RPJMN yaitu 3,6-4,3 persen pada tahun 2024.

2.4. Kajian Terhadap Implikasi pada Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya pada Aspek Beban Keuangan Daerah

Keberadaan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal menunjukkan keberadaan sekaligus peran Pemerintah Daerah Kota Balikpapan dalam merespon persoalan ketenagakerjaan yang ada di Kota Balikpapan. Peran Pemerintah Daerah Kota Balikpapan tersebut sejatinya merupakan perwujudan dari pelaksanaan fungsi yang diemban oleh setiap Pemerintah Daerah yaitu:

- a. Pengaturan, yaitu menetapkan, penerapan dan penegakan aturan, serta pengawasan untuk mewujudkan adanya perlindungan tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan;
- b. Pelayanan, yaitu memberikan pelayanan pelayanan yang optimal kepada tenaga kerja di Kota Balikpapan; dan
- c. Pemberdayaan dan pembangunan, yaitu memberikan daya/kekuatan kepada tenaga kerja lokal agar mempunyai daya saing yang baik.¹⁶

Disamping hal tersebut, keberadaan Perda perlindungan tenaga kerja lokal akan mempunyai implikasi, yaitu:

- a. Memberikan dukungan politis dan yuridis terhadap pemberdayaan dan penempatan yang dilakukan oleh pemerintah. Dukungan Politis artinya memberikan *legitimasi* (pengabsahan) terhadap aktivitas/tindakan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah. Sedangkan dukungan yuridis artinya memberikan dasar hukum atau legalitas terhadap Pemerintah Daerah Kota Balikpapan untuk melakukan pelayanan, pemberdayaan, pengawasan dan pembinaan tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan. Dengan dukungan tersebut maka Pemerintah Daerah akan lebih mantap, aktif dan meningkat serta selalu hadir dalam merespon permasalahan dan harapan masyarakat.
- b. Kebijakan tersebut memberikan konsekuensi pada alokasi penyediaan anggaran di Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota

¹⁶ M. Riyaas Rasyid, *Makna Pemerintahan: Tinjauan Dari Segi Etika dan Kepemimpinan* (Jakarta: Mutiara Sumber Wedy, 2000) hlm. 59

Balikpapan. Artinya jika kebijakan tersebut ingin berjalan dengan baik dan berhasil maka harus didukung oleh anggaran yang memadai. Oleh karena itu, untuk dapatnya dialokasikan anggaran di APBD untuk mengimplementasikan kebijakan pelayanan, pengawasan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan.

Implementasi Perda akan memberikan jaminan terhadap tenaga kerja lokal untuk memperoleh kesempatan kerja di Kota Balikpapan. Aspek negatifnya adalah timbulnya tuntutan yang berlebihan terhadap perusahaan di sekitar daerah tempat tinggal tenaga kerja lokal dan menekan perusahaan untuk memberikan jatah kesempatan kerja.

Selain itu, penyuluhan dan penegakan aturan yang merupakan implementasi Perda berimplikasi pada sikap dan perilaku pengusaha dan pemberi kerja untuk pemanfaatan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal. Namun, pada sisi lain, dilema yang dapat muncul bagi pengusaha apabila tenaga kerja lokal tidak memenuhi syarat dalam kebutuhan tenaga kerja sehingga pengusaha harus memilih tenaga kerja dari luar Kota Balikpapan. Oleh karena itu, Pemerintah Daerah Kota Balikpapan perlu mempertimbangkan kebijakan mengenai presentase penggunaan pekerja lokal dan pekerja dari luar Kota Balikpapan. Pemerintah Daerah Kota Balikpapan harus mempersiapkan pengembangan SDM lokal agar dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja dan mampu bersaing dengan tenaga kerja dari luar Kota Balikpapan.

BAB III

Evaluasi Dan Analisis Peraturan Perundang-undangan Terkait

Evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan dalam Naskah Akademik ini adalah dasar yuridis yang menjadi pertimbangan dalam kerangka kewenangan Pemerintah Kota Balikpapan dalam mengatur dan melindungi tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan. Dalam perlindungan hukum hakikatnya mengedepankan pada aspek perlindungan. Pengaturan terkait dengan perlindungan diatur secara tegas dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Adanya pengakuan dalam ketentuan UUD NDRI 1945 itu, menunjukkan keberadaan tenaga kerja memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang layak dalam setiap lingkup kerja. Dalam lingkungan pekerjaan adanya hak untuk mendapatkan pengembangan diri merupakan salah satu bentuk hak dalam pekerjaan. Wujud dari pengembangan diri merupakan salah satu bentuk dari perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu Evaluasi dan analisis dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait diantaranya:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Dalam UUD Tahun 1945 terdapat beberapa pengakuan dan perlindungan terhadap beberapa hak yang berkaitan dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal tersebut tercermin dalam beberapa ketentuan sebagai berikut:

- a. Pasal 27 ayat (2): Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Pasal 28A: Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.

- c. Pasal 28 B ayat (2): Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.
- d. Pasal 28D ayat (2): Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Atas dasar pengakuan tersebut, maka pemerintah dan pemerintah daerah wajib mengatur tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 UUD 1945 bahwa pemerintah daerah dapat menetapkan payung hukum di daerah tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja lokal seluas-luasnya kecuali untuk urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintah pusat. Pemerintah daerah juga berhak untuk menetapkan peraturan daerah dan peraturan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (6) UUD 1945, bahwa Pemerintah Daerah berhak menentukan Peraturan Daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Penyelenggaraan pemerintahan daerah menempatkan kepala daerah sekaligus sebagai pimpinan daerah otonom dan perpanjangan Pemerintah Pusat yang ada di daerah. Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Daerah dan dibantu Wakil Kepala Daerah dalam menjalankan penyelenggaraan pemerintahan.

Kedudukan Pemerintah Daerah diberikan kewenangan oleh Pemerintah Pusat dalam merencanakan, membahas dan menyebarluaskan Peraturan Daerah dan aturan pelaksanaannya yang di dasarkan kepada peraturan perundang-undangan dan ketentuan hukum yang disebut jenis Produk Hukum Daerah. Menurut UU Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Peraturan Daerah merupakan peraturan perundang-undangan tingkat daerah, dibentuk oleh lembaga pemerintah di tingkat daerah dalam rangka penyelenggaraan Otonomi Daerah. Peraturan lainnya berupa Peraturan

Kepala Daerah, Peraturan Bersama Kepala Daerah, Perkada, PB KDH dan Keputusan Kepala Daerah.¹⁷

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-undang ini lebih mengkedepankan sifat keselamatan yang prinsipil yakni lebih pada preventif atau pencegahan terhadap kecelakaan. Keselamatan kerja diartikan sebagai upaya-upaya yang ditujukan untuk melindungi pekerja; menjaga keselamatan orang lain; melindungi peralatan, tempat kerja dan bahan produksi; menjaga kelestarian lingkungan hidup dan melancarkan proses produksi sangatlah penting bagi pekerja.

Hakikat keselamatan kerja pada dasarnya adalah bagaimana Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja; Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien; Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional. Disebutkan dalam Pasal 3 bahwa keselamatan kerja adalah

- a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;

¹⁷Yusdiyanto, 2012, Implementasi Kewenangan Kepala Daerah Dalam Pembuatan Perda Dan Peraturan Lainnya. *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum* Volume 6 No. 3 Sept.-Desember. Issn 1978-5186 Hal 6

- j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Oleh karena itu, undang-undang ini sangat relevan dijadikan sebagai acuan dalam peraturan daerah tentang perlindungan tenaga kerja lokal yang diperkerjakan di perusahaan.

3. Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

UU Nomor 21 Tahun 2000 memberikan kesempatan bagi para buruh untuk mendirikan organisasi buruh secara mandiri yang memiliki visi serta misinya masing-masing. Bahkan, dalam satu perusahaan, bisa muncul serikat buruh lebih dari 1 organisasi. Hal ini sangat memungkinkan karena menurut aturan ini, buruh bisa mendirikan organisasi dengan anggota minimal 10 orang.

Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam konstitusi Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Hak berserikat bagi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, dan Konvensi ILO Nomor 98 mengenai berlakunya dasar-dasar Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama sudah diratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional. Namun, selama ini belum ada peraturan yang secara khusus mengatur pelaksanaan hak berserikat bagi pekerja/buruh sehingga serikat pekerja/serikat buruh belum dapat melaksanakan fungsinya secara maksimal. Konvensi ILO yang dimaksud menjamin hak berserikat pegawai negeri sipil, tetapi karena fungsinya sebagai pelayan masyarakat pelaksanaan hak itu diatur tersendiri.

Pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaiknya pengusaha harus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Di samping itu, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara.

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. Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) bahwa Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya. Dengan demikian pembentukan serikat pekerja di setiap perusahaan dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja serta keluarganya, selain itu fungsi dari serikat pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah:

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang ini disusun karena adanya keperluan untuk mengatur tentang ketenagakerjaan dimana diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja serta menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan

tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, sementara peraturan perundang-undangan yang ada sebelumnya sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan.

Undang-undang ini menetapkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi terhadap akses ketenagakerjaan termasuk kesempatan kerja, pelatihan kerja, pengakuan kompetensi kerja serta hak untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Terkait perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, undang-undang ini memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja WNI dari intervensi tenaga kerja asing yang bermaksud bekerja di wilayah Indonesia. Pasal 42 menetapkan bahwa tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, selain itu, demi memungkinkan terjadinya alih teknologi dan pengetahuan, maka selama tenaga kerja asing bekerja di Indonesia, pemberi kerja wajib menunjuk tenaga kerja WNI sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing. Hal ini dimaksudkan agar saat TKA sudah selesai masa kerjanya maka pemberi kerja tidak perlu lagi untuk mendatangkan tenaga kerja asing karena tenaga kerja WNI sudah memiliki keahlian yang diperlukan. Hal ini selaras dengan Pasal 31 undang-undang ini yang menjelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

Berdasarkan pada Pasal 4 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Kesejahteraan sendiri menggambarkan bahwa harapannya ketenagakerjaan di Indonesia dapat menyerap tenaga kerja secara merata tanpa adanya

diskriminasi, dan semua tenaga kerja dapat diberi kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan hak yang dijamin oleh Undang-undang ini untuk meningkatkan ekonomi.

lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6, Pasal 5 yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”, Pasal 6 yaitu “setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Oleh karena itu UU ini memberikan ruang kepada daerah untuk menentukan kebijakan terkait dengan perlindungan tenaga kerja lokal, artinya harus ada aturan khusus yang memungkinkan tenaga kerja lokal diutamakan oleh perusahaan dalam bekerja, karena mereka tinggal di wilayah yang di eksploitasi. Sehingga jika mereka tidak diperlakukan secara khusus, tenaga kerja lokal tidak akan bisa mengakses pekerjaan yang tersedia dan dapat terserap di perusahaan untuk bekerja dan diperlukan adanya ketegasan atau hukuman bagi pengusaha.

5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang ini mengatur terkait perselisihan yang muncul dalam hubungan industrial. secara normatif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini ditujukan untuk memberikan perlindungan bagi pencari keadilan dibidang hubungan industrial dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah. Dengan diundangkannya UU tersebut telah membawa perubahan besar dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan perubahan tersebut lahirlah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang selama ini dilakukan melalui lembaga P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat), Veto Menteri/Banding ke PTUN (Pengadilan Tata Usaha Negara) dan Kasasi ke Mahkamah Agung (MA) menjadi sederhana melalui penyelesaian lewat PHI yang bertempat di Pengadilan Negeri.

Munculnya lembaga penyelesaian seperti P4D dan P4P ini yang terdapat dalam UU Nomor 22 Tahun 1957, dianggap tidak mampu mewujudkan perselisihan perburuhan secara cepat, tepat, adil dan murah. Di samping itu pula, proses penyelesaiannya agak rumit, dan putusannya tidak bersifat final, dikarenakan dapat digugat di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), serta lembaga P4D dan P4P cenderung berpihak kepada pengusaha, dan sarat dengan intervensi pemerintah. Selanjutnya munculnya UU Nomor 2 Tahun 2004 ini mempunyai kaitan dengan UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, yang mana politik hukum pemerintah adalah untuk memberikan peluang bagi pekerja/buruh untuk penyelesaian perkara hubungan industrial melalui Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, baik perkara yang sudah disidangkan maupun yang belum disidangkan.

Perkara ketenagakerjaan tergolong perkara publik yang dapat mengganggu ketertiban umum dan stabilitas nasional, maka peluang pengaduan pelanggaran hak-hak pekerja/buruh tersebut dapat disalurkan untuk penyelesaiannya ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. Berdasarkan aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia ini, terdapat 4 jenis perselisihan yang bisa terjadi, yaitu:

1. Perselisihan hak Perselisihan ini timbul disebabkan oleh tidak dipenuhinya hak yang merupakan akibat adanya perbedaan pemahaman atau pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan Perselisihan ini muncul dalam hubungan industrial karena tidak adanya kesepahaman mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja pada perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kepastian mengenai pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak. Dalam penyelesaian perselisihan itu, pihak-pihak yang terkait bisa memilih berbagai metode, seperti perundingan bipartit, mediasi

oleh pemerintah, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian lewat arbitrase, ataupun pengadilan perselisihan hubungan industrial (PHI).

4. Perselisihan antara serikat pekerja Perselisihan ini terjadi pada dua serikat pekerja atau lebih yang berada dalam 1 perusahaan. Perselisihan itu bisa terjadi karena tidak adanya kesesuaian pemahaman terkait keanggotaan, pelaksanaan hak, serta kewajiban keserikatpekerjaan.

6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-undang ini memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota dalam hal ketenagakerjaan, yakni pada urusan pemerintahan konkuren yang termasuk dalam urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 12.

Pemerintah kabupaten kota memiliki kewenangan dalam bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu Urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota diselenggarakan sendiri oleh Daerah kabupaten/kota yang terbagi dalam sub-bidang diantaranya:

4. Sub- bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja meliputi:
 - a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unir kompetensi.
 - b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta.
 - c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.
 - d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil.
 - e. pengukuran produktivitas tingkat Daerah Kabupaten/Kota
5. Sub –bidang penempatan tenaga kerja, meliputi
 - a. Pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten/kota.
 - b. Penerbitan izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dalam satu Daerah Kabupaten/Kota.
 - c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah Kabupaten/Kota.
 - d. Perlindungan TKI di luar negeri

- e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam satu Daerah Kabupaten/Kota.
6. Sub Bidang Hubungan industrial
- a. Pengesahan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama unruk perusahaan yang hanya beroperasi dalam satu Daerah Kabupaten/Kota.
 - b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah Kabupaten/Kota.

Bedasarkan ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa Kota Balikpapan berhak atau berwenang menetapkan kebijakan Daerah yang dituangkan dalam peraturan Daerah untuk menjawab permasalahan tenaga kerja lokal di daerah. Merujuk pada Pasal 12 ayat (2) bahwa Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar diantaranya adalah tenaga kerja.

Lebih lanjut ditegaskan dalam Pasal 13 ayat (4) ditegaskan bahwa Berdasarkan prinsip sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota adalah:

- a. Urusan Pemerintahan yang lokasinya dalam Daerah kabupaten/kota;
- b. Urusan Pemerintahan yang penggunaannya dalam Daerah kabupaten/kota;
- c. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam Daerah kabupaten/kota; dan/atau
- d. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah kabupaten/kota.

Berdasarkan Pasal yang diatur dalam Undang-Undang N0 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, apabila dikaitkan dengan kewenangan Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Balikpapan dapat disimpulkan bahwa urusan pemerintahan konkuren, terbagi atas urusan wajib dan urusan pilihan, dan urusan wajib pun terbagi atas Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar, dengan demikian urusan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Balikpapan masuk dalam Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar

7. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Jangkauan pengaturan dalam Undang-Undang ini meliputi Pemenuhan Kesamaan Kesempatan terhadap Penyandang Disabilitas, termasuk hak untuk mewujudkan taraf kehidupan Penyandang Disabilitas yang lebih berkualitas, adil, sejahtera lahir dan batin, serta bermartabat. Selain itu, pelaksanaan dan Pemenuhan hak juga ditujukan untuk melindungi Penyandang Disabilitas dari penelantaran dan eksploitasi, pelecehan dan segala tindakan diskriminatif, serta pelanggaran hak asasi manusia.

Dalam Pasal 11 disebutkan bahwa hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:

- a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
- b. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
- d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. mendapatkan program kembali bekerja;
- f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
- h. memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Selain itu, Undang-Undang ini juga mengatur beberapa kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah, antara lain:

- a. wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas (Pasal 45);
- b. wajib memberikan kesempatan kepada Penyandang Disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja

- Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta. Lembaga pelatihan kerja tersebut harus bersifat inklusif dan mudah diakses (Pasal 46);
- c. wajib menyosialisasikan penyediaan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas (Pasal 50 ayat [3]).
 - d. wajib menjamin akses yang setara bagi Penyandang Disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan (Pasal 52);
 - e. 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. Adapun Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja (Pasal 53);
 - f. wajib memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas (Pasal 54);

Adapun kewajiban pemberi kerja menurut Undang-Undang ini, antara lain, adalah:

- a. Pemberi Kerja dalam proses rekrutmen tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:
 - a. melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan;
 - b. menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan;
 - c. menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas; dan
 - d. memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas (Pasal 47);
- b. Pemberi Kerja dalam penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:
 - a. memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang;
 - b. menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja;
 - c. menyediakan waktu istirahat;
 - d. menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi

- waktu kerja; e. memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas; dan f. memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan (Pasal 48);
- c. Pemberi Kerja wajib memberi upah kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama (Pasal 49);
- d. Pemberi Kerja wajib menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas. (2) Pemberi Kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak Penyandang Disabilitas (Pasal 50 ayat [1] dan [2]);
- e. Pemberi Kerja yang tidak menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas dikenai sanksi administratif berupa: a. teguran tertulis; b. penghentian kegiatan operasional; c. pembekuan izin usaha; dan d. pencabutan izin usaha (Pasal 50 ayat [4]); dan
- f. Pemberi Kerja wajib menjamin agar Penyandang Disabilitas dapat melaksanakan hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan (Pasal 51).

8. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja.

Paradigma baru peningkatan kualitas tenaga kerja bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi

serta sertifikasi kompetensi oleh lembaga yang independen. Standar kompetensi kerja perlu disusun dan dikembangkan di berbagai sektor atau bidang profesi, dengan mengacu pada kebutuhan industri atau perusahaan. Hal ini penting, agar standar kompetensi kerja dapat diterima di dunia kerja atau pasar kerja, baik secara nasional maupun internasional. Standar kompetensi sebagaimana dimaksud di atas akan menjadi acuan dalam mengembangkan program pelatihan. Untuk keperluan pengembangan pelatihan berbasis kompetensi seperti ini, perlu ditata dan dikembangkan keseluruhan unsurnya dalam satu kesatuan sistem pelatihan berbasis kompetensi. Untuk mengetahui sejauh mana lulusan pelatihan telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, perlu dilakukan sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi.

Terhadap perlindungan tenaga kerja lokal salah satunya adalah memberikan berbagai pelatihan kepada tenaga kerja lokal sesuai dengan prinsip-prinsip dasar pelatihan kerja diantaranya:

- a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
- b. berbasis pada kompetensi kerja;
- c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat
- d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
- e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Peraturan ini lebih pada bagaimana meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, tidak terlepas dari upaya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi melalui SMK3 guna menjamin terciptanya suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dalam

rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang nyaman, efisien dan produktif

Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah kebijakan nasional sebagai pedoman perusahaan untuk penerapan K3 yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang merupakan kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Oleh karena itu, peraturan pemerintah ini sangat relevan dijadikan dasar rujukan dalam pembuatan peraturan daerah terhadap perlindungan tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan.

10. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Setelah diundangkannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat beberapa perubahan mengenai ketentuan-ketentuan terkait perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada hakekatnya mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antar orang perorangan ataupun antara orang perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja

tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha.

Oleh karena itu untuk menjawab tantangan dan dinamika ketenagakerjaan, utamanya terhadap isu-isu strategis mengenai Hubungan Kerja yang meliputi pengaturan pelaksanaan PKWT dan perlindungan Pekerja/Buruh didalamnya, termasuk Pekerja/Buruh PKWT yang dipekerjakan dalam kegiatan alih daya, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh, utamanya pada sektor-sektor usaha dan jenis pekerjaan tertentu yang menekankan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaturan mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja, termasuk bagaimana memastikan adanya pemenuhan hak bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah ini merupakan aturan pelaksana dari UU Cipta Kerja dengan melakukan berbagai perubahan yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan khususnya ketentuan PKWT di dalam UU Ketenagakerjaan dengan mengubah, menghapus, dan menambahkan beberapa pasal. Ketentuan mengenai PKWT juga mengalami perubahan di dalam UU Cipta Kerja ini. Terkait pengertian dan pemahaman mengenai PKWT dijelaskan dalam Pasal 56 ayat (2) dan (3) UU Cipta Kerja, bahwa PKWT merupakan Perjanjian Kerja yang dilihat dari jangka waktu dan terselesainya suatu pekerjaan yang mana semua itu telah ditentukan di dalam Perjanjian Kerja. PP turunan UU Cipta Kerja tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut menjelaskan aturan PKWT terbaru, yang berlaku sejak diterbitkan pada Februari 2021 menggantikan aturan sebelumnya di dalam UU Ketenagakerjaan.

Ketentuan ini mengatur secara terperinci mengenai hak dan kewajiban pekerja diantaranya:

- a. PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu;
- b. jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan PKWT;
- c. uang kompensasi bagi Pekerja/Buruh PKWT;

- d. pelindungan Pekerja/Buruh dan perizinan berusaha pada kegiatan alih daya;
- e. waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu;
- f. Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
- g. batasan Perusahaan tertentu yang dapat menerapkan istirahat panjang;
- h. tata cara Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- i. pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Ketentuan peraturan ini memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap PKWT, namun pengawasan berdasarkan kewenangan dalam Peraturan Pemerintah ini berada di Provinsi sebagaimana diatur dalam Pasal 60, sementara kewenangan dari pemerintah daerah kabupaten/kota dapat memberikan sanksi berdasarkan hasil pemeriksaan oleh pengawas keetenagakerjaan provinsi

11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Sejak diberlakukan UU Cipta Kerja, maka terjadi perubahan Pengaturan pengupahan tenaga kerja yang sebelumnya diatur secara khusus dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut ditentukan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Di samping itu juga diatur bahwa pemerintah pusat menetapkan pengaturan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

PP 36 tahun 2021 tentang Pengupahan adalah kebijakan pemerintah untuk mengatur isu-isu strategis mengenai bentuk Upah, Upah bagi Pekerja/Buruh, Upah minimum dan Upah bagi Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil. 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, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) bahwa setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sementara dalam ayat (2) ditegaskan bahwa setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.

Berdasarkan pasal tersebut maka, Peraturan ini membahas kebijakan dalam kebijakan pengupahan; penetapan Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil; struktur dan skala Upah; Upah minimum; Upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil; perlindungan Upah; bentuk dan cara pembayaran Upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya; dewan pengupahan; dan sanksi administratif.

Upah merupakan salah satu unsur esensial dalam Hubungan Kerja, mengingat keberadaan Upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi Pekerja/Buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya. PP 36 tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai regulasi bidang pengupahan dituntut untuk menjawab tantangan dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berdampak terhadap perubahan tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan pola Hubungan Kerja di bidang ketenagakerjaan.

Atas dasar tersebut diperlukan regulasi pengupahan yang mengatur beberapa isu strategis, antara lain mengenai bentuk Upah, Upah bagi Pekerja/Buruh, Upah minimum dan Upah bagi Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil. Ruang lingkup Peraturan Pemerintah ini meliputi:

- a. kebijakan pengupahan;
- b. penetapan Upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil;
- c. struktur dan skala Upah;
- d. Upah minimum;

- e. Upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil;
- f. perlindungan Upah;
- g. bentuk dan cara pembayaran Upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- i. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya;
- j. dewan pengupahan; dan
- k. sanksi administratif.

Oleh karena itu, Peraturan pemerintah tentang pengupahan dapat dijadikan rujukan bagi daerah dalam menetapkan besaran upah khususnya bagi tenaga kerja lokal sehingga memberikan perlindungan dari sisi hukum terhadap hak yang seharusnya diperoleh. Pengaturan pengupahan ini harus tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (3) bahwa kebijakan pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat, namun apabila pemerintah daerah ingin menetapkan kebijakan pengupahan di daerah khususnya terhadap upah minimum dapat dilakukan asalkan dengan syarat tertentu, adapun syarat dimaksud tergantung pada pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi sebagaimana diatur dalam Pasal 25 ayat (3).

Berdasarkan pasal tersebut, artinya daerah dapat menentukan sendiri upah minimum kabupaten/kota sesuai dengan pertumbuhan ekonomi masing masing daerah setelah ditetapkan upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 peraturan ini.

12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja

Berdasarkan peraturan ini yang dimaksud dengan Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat,

bakat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Penempatan tenaga kerja ini memberikan peluang yang seluas luasnya kepada masyarakat untuk memperoleh pekerjaan yang dibagi dalam 3 (tiga) pengertian yaitu:

- a. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.
- b. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja antar daerah provinsi.
- c. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri

Penempatan tenaga kerja yang dimaksud harus dilaksanakan dengan asas yaitu:

- a. asas terbuka; dilakukan dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan secara jelas kepada Pencari Kerja mengenai jenis pekerjaan, lokasi kerja, besarnya upah, jam kerja, dan kondisi kerja.
- b. asas bebas dilakukan dengan memberikan kebebasan kepada Pencari Kerja dalam memilih pekerjaan dan kepada Pemberi Kerja dalam memilih tenaga kerja.
- c. asas obyektif dilakukan dengan menawarkan pekerjaan yang sesuai kepada Pencari Kerja oleh Pemberi Kerja, baik dari sisi kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta tidak memihak pada kepentingan tertentu
- d. asas adil dan setara tanpa diskriminasi dilakukan melalui Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan Kompetensi Kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik

Berdasarkan asas tersebut, maka pelaksanaan penempatan tenaga kerja di daerah dilakukan dengan sistem terbuka bebas dan obyektif sehingga memberikan kesempatan seluas luasnya lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Atas dasar tersebut, Pemerintah daerah diberi kewenangan untuk mengatur penempatan tenaga kerja di daerah masing masing sebagaimana

ditegaskan dalam Pasal 10 bahwa Dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota memiliki wewenang: a. pelayanan Antarkerja di daerah kabupaten/kota; b. penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota; dan c. pengelolaan IPK dalam daerah kabupaten/kota.

Pendelegasian kewenangan pusat ke daerah memberikan kesempatan kepada daerah untuk mengatur lebih lanjut penempatan tenaga kerja lokal di daerah masing masing dalam Membuat Peraturan Daerah.

13. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 2 dikemukakan bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan perlindungan tenaga kerja di daerah. Adapun tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah untuk:

- e. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- f. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan;
- g. memberikan pembinaan, penempatan dan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya; dan
- h. memberikan kepastian hukum kepada pengusaha agar tercipta iklim usaha yang kondusif.

Meskipun dalam maksud dan tujuan terdapat kata *perlindungan tenaga kerja* namun dalam batang tubuh Perda tersebut tidak ada ketentuan yang secara eksplisit mengatur mengenai hal tersebut. Secara garis besar, dalam Perda tersebut terdapat beberapa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dan tenaga kerja lokal sebagai berikut:

- e. Pelatihan dan pemagangan tenaga kerja (Bab IV)

Dalam Pasal 10 ayat (1) disebutkan bahwa perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di daerah wajib melatih *tenaga kerja daerah* untuk

ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya. Selanjutnya dalam ayat (3) dijelaskan bahwa perusahaan yang berdomisili di daerah dan memiliki program peningkatan sumber daya manusia wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan di bidang ketenagakerjaan yang dalam pelaksanaannya dijoordinasikan dengan dinas. Dalam Pasal tersebut disebutkan istilah "tenaga kerja daerah" akan tetapi tidak penjelasan mengenai apa yang dimaksud dengan istilah tersebut.

Ketentuan lain yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja adalah Pasal 11 ayat (3) yang menyatakan bahwa pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan.

f. Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja (Bab VII)

Dalam Pasal 18 ayat (1) disebutkan bahwa perusahaan yang ada di daerah memberdayakan penempatan *tenaga kerja daerah* sesuai dengan kompetensi dan keahliannya sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan daerah. Akan tetapi ketentuan mengenai penempatan *tenaga kerja daerah* menjadi kabur karena dalam ayat (2) istilah yang digunakan adalah *tenaga kerja* bukan *tenaga kerja daerah*. Adapun ketentuan yang terdapat dalam ayat (2) adalah: dalam proses penempatan *tenaga kerja* harus dilaksanakan dengan asas terbuka, bebas, objektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.

g. Hubungan kerja dan pengupahan (Bab VIII)

Dalam Pasal 25 dijelaskan bahwa pekerja/buruh berhak mendapatkan penghasilan/upah yang layak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan pengusaha wajib melaksanakan pengupahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

h. Hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja (Bab IX)

Perlindungan tenaga kerja dalam bab ini terlihat dalam Pasal 34 yang menyebutkan bahwa perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh. Sementara dalam Pasal 35 diatur

mengenai kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya dalam program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

14. Peraturan Wali Kota Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Perwali ini merupakan pengaturan lebih lanjut dari Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, khususnya ketentuan Pasal 5 ayat (3) tentang tata cara pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja; Pasal 8 ayat (2) tentang tata cara, prosedur dan persyaratan memperoleh izin penyelenggara pelatihan kerja; Pasal 9 ayat (4) tentang tata cara pelaporan kegiatan LPK swasta; Pasal 13 ayat (7) tentang tata cara pendaftaran dan pelaporan pencari kerja; Pasal 14 ayat (3) tentang tata cara dan bentuk pelaporan lowongan pekerjaan oleh pemberi kerja; Pasal 16 ayat (6) tentang tata cara rekrutmen dan pelaporan tenaga kerja; Pasal 19 ayat (9) tentang tata cara penempatan tenaga kerja dan pelaporannya; Pasal 23 ayat (5) tentang persyaratan, tata cara pembuatan, pencatatan dan pelaporan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu; dan Pasal 38 ayat (3) tentang pelayanan ketenagakerjaan.

Dalam Perwali ini tidak terdapat ketentuan yang mengatur perlindungan tenaga kerja lokal/tenaga kerja daerah.

15. Peraturan Wali Kota Nomor 26 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Bagi Peserta Pekerja Bukan Penerima Upah dan Peserta Pekerja Yang Didaftarkan Oleh Pemerintah Daerah Dengan Manfaat Pelayanan Kelas III

Pada bagian menimbang disebutkan bahwa salah satu alasan penetapan Perwali ini adalah untuk memberikan perlindungan dan pemeliharaan kesehatan serta untuk menjamin keberlangsungan kepesertaan jaminan

kesehatan bagi masyarakat Kota Balikpapan yang termasuk dalam peserta pekerja bukan penerima upah dan peserta bukan pekerja.

Tujuan penetapan Perwali ini menurut Pasal 3 agar pelaksanaan program Jaminan Kesehatan bagi peserta PBPU dan peserta BP yang didaftarkan oleh Pemerintah Daerah dengan manfaat pelayanan kelas III berjalan dengan tertib, lancar, tepat guna, tepat sasaran dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan serta memperoleh jaminan kesehatan semesta/*universal health coverage*. Adapun ruang lingkup pengaturan Perwali ini meliputi kepesertaan (kriteria, pengelola administrasi kepesertaan, pendaftaran peserta, perubahan status kepesertaan), iuran, manfaat pelayanan kesehatan, pemantauan dan evaluasi.

BAB IV

Landasan Filosofis, Sosiologis, Dan Yuridis

4.1. Landasan Filosofis

Bekerja adalah bagian sentral di dalam kehidupan manusia. Dengan pikiran dan tubuhnya, manusia mengorganisir pekerjaan, membuat benda-benda yang dapat membantu pekerjaannya tersebut, dan menentukan tujuan akhir dari kerjanya. Bekerja pada dasarnya bukan hanya berorientasi ekonomi, tetapi juga dengan bekerja seseorang dapat menemukan dan mengaktualisasikan dirinya. Kerja memiliki tiga fungsi; pertama fungsi reproduksi material, dimana dengan bekerja, manusia bisa memenuhi kebutuhannya. Kedua adalah fungsi integrasi sosial, dengan bekerja, manusia mendapatkan status di masyarakat. Ketiga adalah fungsi pengembangan diri, dengan bekerja, manusia mampu secara kreatif menciptakan dan mengembangkan dirinya.¹⁸

Para pekerja sebagai bagian dari warga negara berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Secara konstitusional, hal ini dijamin di dalam alinea ke empat Pembukaan UUD 1945 yakni untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Selain itu, UUD 1945 juga menegaskan bahwa hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan adalah bagian dari hak asasi manusia setiap warga negara (Pasal 27 ayat [2]) dan setiap warga negara (termasuk para pekerja di dalamnya) berhak memperoleh hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan (Pasal 28H). Di samping itu juga berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan

¹⁸ Magnis-Suseno, Franz, *Kota dan Kerja* (Jakarta: Rangkaian Studium Generale, 2009) hlm. 4.

dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan, serta hak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Konsitusi juga mengamanatkan kepada negara, termasuk di dalamnya adalah daerah, memiliki kewajiban untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum dalam rangka mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan demikian, upaya Pemerintah Daerah Kota Balikpapan dalam perlindungan dan pemberdayaan kepada tenaga kerja lokal merupakan bagian dari hak asasi manusia sebagai upaya konkrit pemerintah daerah dalam memenuhi hak dasar warga negaranya. Hal tersebut juga sejalan dengan nilai-nilai umum dan komitmen Pemerintah Daerah Kota Balikpapan untuk meningkatkan kualitas hidup, keadilan, harkat dan martabat masyarakat Kota Balikpapan. Ikhtiar Pemerintah Daerah Kota Balikpapan untuk meningkatkan kesejahteraan warganya dan memberikan perlindungan, terutama terhadap tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan, adalah bagian dari upaya untuk menjadikan warga Kota Balikpapan sebagai "tuan rumah" di kotanya sendiri.

Bagi Kota Balikpapan, tenaga kerja lokal memiliki peranan dan kedudukan penting sebagai modal dasar dalam pembangunan daerah sehingga perlu diberdayakan guna meningkatkan kinerja, daya saing dan kesejahteraan tenaga kerja lokal dan keluarganya.

4.2. Landasan Sosiologis

Tantangan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh Pemerintah daerah Kota Balikpapan adalah bagaimana memberdayakan dan meningkatkan kompetensi kerja tenaga kerja lokal serta memberikan perlindungan bagi tenaga kerja lokal dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Pada sisi lain, kebijakan tersebut juga harus dapat memastikan tidak adanya diskriminasi bagi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kapasitasnya. Dalam realisasinya, kebijakan tersebut dihadapkan pada

terbatasnya lapangan pekerjaan, kapasitas dan ketrampilan sumber daya manusia (SDM) mengakibatkan banyak pencari kerja tidak tertampung.

Jumlah penduduk Kota Balikpapan saat ini didominasi oleh penduduk usia produktif, maka ketersediaan lapangan kerja menjadi indikator yang penting, di samping mengoptimalkan pemberdayaan masyarakat usia produktif. Jumlah penduduk Kota Balikpapan berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2021 sebanyak 695.287 jiwa. Dari jumlah tersebut, 355.848 jiwa berjenis kelamin laki-laki dan 339.439 jiwa berjenis kelamin perempuan. Adapun jumlah pencari kerja terdaftar di Kota Balikpapan berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan pada tahun 2021 yang belum ditempatkan ada sebanyak 3.519 orang. Bila dirinci berdasarkan jenis kelamin, 1.924 orang tercatat berjenis kelamin laki-laki dan 1.595 orang yang berjenis kelamin perempuan. Jumlah ini turun dari tahun 2020, dimana jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan tercatat sebanyak 3.825 orang, yang terdiri dari 2.904 orang laki-laki dan 921 orang perempuan. Proporsi terbesar dari pencari kerja terdaftar ini adalah mereka yang berpendidikan SLTA, sebanyak 62,43 %, atau sebanyak 2.388 orang. Urutan nomor dua pencari kerja terdaftar terbesar adalah dari kalangan yang berpendidikan strata-1 (S1) dengan proporsi 22,40 %, atau sebanyak 895 orang. Kedua kelompok ini mendominasi jumlah pencari kerja terdaftar dengan proporsi 85,83 %, atau lebih dari tiga perempat dari jumlah pencari kerja terdaftar.¹⁹

Tingkat pengangguran terbuka Kota Balikpapan masing cukup tinggi hingga mencapai 7,29 persen di tahun 2019 dan di tahun 2020 sebesar 9 persen, sedangkan target akhir Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2021 yaitu sebesar 4,55 persen. Gap pencapaian ini diperkirakan akan semakin melebar di tahun 2021 dikarenakan adanya kasus pandemi Covid-19.²⁰ Selain itu, angka migrasi penduduk ke Kota Balikpapan

¹⁹ Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Balikpapan, *Kota Balikpapan dalam Angka 2022* (Balikpapan: BPS Kota Balikpapan, 2022), hlm. 88-9

²⁰ Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Balikpapan Tahun 2021 - 2026

diperkirakan di tahun mendatang akan semakin meningkat dengan adanya pemindahan Ibu Kota Negara (IKN), dimana pertumbuhan investasi riil di Kalimantan Timur diperkirakan mencapai 47,7%, dan pertumbuhan wilayah kawasan mencapai 7,3%.²¹ Pertumbuhan ekonomi tersebut tentu saja berdampak pada Kota Balikpapan sebagai salah daerah penyangga utama IKN Nusantara. Sebagai dampaknya, Kota Balikpapan akan menjadi "magnet" bagi pendatang dari luar untuk mencari pekerjaan dan bertempat tinggal. Pertambahan jumlah penduduk akibat pemindahan IKN diperkirakan mencapai 1,5 - 2 juta orang, dan peningkatan kesempatan kerja di Kalimantan mencapai 10%.²²

Meledaknya jumlah pencari kerja baik sektor formal maupun sektor informal mengakibatkan penawaran tenaga kerja jauh melebihi tingkat permintaan yang ada, sehingga mengakibatkan tingginya tingkat persaingan untuk memasuki kesempatan kerja, khususnya bagi warga Kota Balikpapan. Dalam konteks ini, untuk memberdayakan tenaga kerja lokal dalam pembangunan Daerah, perlu dilakukan upaya terpadu dan berkelanjutan melalui peningkatan kompetensi kerja, penempatan, perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja lokal yang dibingkai dalam kebijakan daerah yang berorientasi pada pemberdayaan tenaga kerja lokal.

4.3. Landasan Yuridis

Berdasarkan Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, urusan ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintah Daerah yang dikategorikan sebagai Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan

²¹ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210525143510-4-248274/begini-skenario-proyek-ibu-kota-baru-bagi-ekonomi-kalimantan>

²² <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210525143510-4-248274/begini-skenario-proyek-ibu-kota-baru-bagi-ekonomi-kalimantan>

Dasar. Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dengan demikian merupakan kewenangan Pemerintah Daerah sebagai pemegang otonomi daerah. Hal ini sesuai dengan amanat Pasal 18 ayat (3) UUD 1945 yang menyatakan bahwa Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan, khususnya pemberdayaan tenaga kerja lokal pada prinsipnya didasarkan pada hak warga negara sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, melalui pemberdayaan tenaga kerja lokal diharapkan dapat mengatasi tingginya tingkat pengangguran dan masalah kesejahteraan tenaga kerja di Kota Balikpapan.

Dalam bingkai dinamika sosial, budaya dan peraturan perundang-undangan, Perda Kota Balikpapan No 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dinilai sudah tidak dapat menjawab perkembangan, permasalahan, dan kebutuhan hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Balikpapan, khususnya terkait dengan pemberdayaan tenaga kerja lokal, sehingga perlu dilakukan penggantian agar dapat menjadi dasar hukum yang efektif, efisien, dan komprehensif dalam penyelenggaraan pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan.

BAB V

Jangkauan, Arah Pengaturan, Dan Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Daerah

5.1. Jangkauan Pengaturan

Jangkauan pengaturan dalam Peraturan Daerah ini mencakup dua hal yaitu subyek dan obyek pengaturan. Subyek pengaturan yang dimaksud meliputi:

- a. Pemerintah Daerah Kota Balikpapan yang dalam hal ini direpresentasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan yang merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
- b. Tenaga kerja yang berasal dari luar Kota Balikpapan yang bekerja dalam jangka waktu tertentu dan tidak mengubah status kependudukannya menjadi pendudukan Kota Balikpapan;
- c. Tenaga kerja lokal, yaitu tenaga kerja yang berasal dari Kota Balikpapan atau dari daerah lain yang lahir di Kota Balikpapan secara turun temurun atau berdomisili di Kota Balikpapan yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga, termasuk dalam pengertian ini adalah tenaga kerja perempuan dan penyandang disabilitas;
- d. Pemberi Kerja, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- e. Perusahaan alih daya, yaitu perusahaan melaksanakan pekerjaan tertentu di Kota Balikpapan berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan;
- f. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), yaitu instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan; dan

g. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), yaitu lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.

Adapun obyek pengaturannya adalah berkaitan pemberdayaan tenaga kerja, rekrutmen dan penempatan tenaga kerja lokal, perluasan kesempatan kerja, kesejahteraan tenaga kerja, pendanaan, dan sanksi administratif

5.2. Arah Pengaturan

Arah pengaturan dalam Peraturan Daerah ini adalah untuk memberdayakan tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan. Pemberdayaan dalam Peraturan Daerah ini meliputi tiga aspek, *pertama*, peningkatan kompetensi kerja tenaga kerja lokal sehingga diharapkan mampu bersaing dengan tenaga kerja di daerah lain. *Kedua*, penempatan kerja, dimana tenaga kerja lokal yang memiliki ketrampilan diarahkan untuk dapat diserap pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. *Ketiga*, mengingat keterbatasan lapangan pekerjaan yang tersedia, maka Pemerintah Kota Balikpapan bersama para pemangku kepentingan terkait, perlu membuka perluasan kesempatan kerja dengan misalnya mendorong kewirausahaan secara mandiri dengan dukungan perusahaan yang beroperasi di Kota Balikpapan.

Dengan demikian diharapkan keterserapan tenaga kerja lokal menjadi tinggi dan jumlah atau angka pengangguran di Kota Balikpapan akan menurun yang pada gilirannya akan berdampak kepada peningkatan kualitas ekonomi dan kesejahteraan warga masyarakat di Kota Balikpapan.

5.3. Ruang Lingkup Materi Muatan

Mengingat bahwa terdapat perubahan pasal dan penambahan pasal baru yang telah mengubah lebih dari 50% substansi dan sistematika Perda No. 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, maka berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2022), maka Perda No. 1 Tahun 2018

tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan disarankan untuk dicabut dan disusun kembali dalam peraturan daerah yang baru mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Adapun ruang lingkup materi muatan Raperda adalah sebagai berikut:

5.3.1. Judul

Judul Raperda ini adalah Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

5.3.2. Ketentuan Umum

Ketentuan umum dalam Raperda ini mencakup istilah yang digunakan berulang kali dalam batang tubuh Raperda. Istilah tersebut dikutip dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

5.3.3. Maksud dan Tujuan

Dalam rangka memastikan apa yang akan dituju dari penetapan Raperda ini. Untuk itu ditetapkan bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan pemberdayaan TKL di Daerah. Adapun tujuan dari penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan TKL secara optimal dan manusiawi
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan;
- c. memberikan pembinaan, penempatan dan perlindungan bagi TKL dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan TKL dan keluarganya; dan
- d. memberikan kepastian hukum kepada pengusaha agar tercipta iklim usaha yang kondusif.

5.3.4. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemerintah Daerah melalui Dinas bertugas:

- a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja di daerah yang dilaksanakan secara periodik selama 5 (lima) tahun sekali;
- b. menyediakan informasi ketenagakerjaan;
- c. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan produktivitas TKL;
- d. melaksanakan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
- e. melaksanakan pembinaan perencanaan tenaga kerja mikro pada instansi dan perusahaan; dan
- f. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial dan kesejahteraan tenaga kerja.

Selain itu, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 45 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bahwa Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada TKL penyandang disabilitas.

5.3.5. Tenaga Kerja Lokal

Dalam Raperda ini, TKL dibedakan dalam dua kategori sebagai berikut:

- a. TKL Pencari Kerja, adalah TKL yang belum bekerja atau belum mempunyai pengalaman kerja dan berusaha mencari kerja.
- b. TKL yang sedang dan/atau berpengalaman bekerja, adalah TKL yang sudah bekerja atau sudah mempunyai pengalaman kerja dan berusaha untuk pindah atau alih pekerjaan yang lebih baik.

Adapun kriteria TKL adalah sebagai berikut:

- a. usia paling sedikit 18 (delapan belas) tahun;

Pengusaha pada prinsipnya dilarang mempekerjakan anak kecuali untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu

- perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 sampai dengan Pasal 71 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- b. penduduk Daerah yang dibuktikan dengan Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kota Balikpapan;
 - c. telah berdomisili di Daerah paling singkat selama 12 (dua belas) bulan yang dibuktikan dengan surat keterangan berdomisili dari ketua rukun tetangga setempat; dan
 - d. telah menyelesaikan jenjang pendidikan wajib sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penentuan kategori TKL dilakukan berdasarkan wilayah tempat tinggal TKL dari kantor perusahaan dan/atau tempat dimana perusahaan menyelenggarakan kegiatannya, dengan pengelompokan sebagai berikut:

- a. Ring 1, yaitu TKL yang bertempat tinggal dalam wilayah kecamatan dimana kantor perusahaan dan/atau lokasi dimana perusahaan menyelenggarakan kegiatannya.
- b. Ring 2, yaitu TKL yang bertempat tinggal di luar Ring 1, tetapi dalam wilayah Daerah.

Dalam hal membutuhkan tenaga kerja adalah kantor perusahaan, maka Ring 1 yang dimaksud adalah TKL yang bertempat tinggal dalam wilayah kecamatan dimana kantor perusahaan berada. Demikian halnya ketika yang dibutuhkan adalah tenaga operasional, maka Ring 1 yang dimaksud adalah TKL yang bertempat tinggal dalam wilayah kecamatan dimana perusahaan menyelenggarakan kegiatannya.

Pengelompokan TKL berdasarkan wilayah tempat tinggal TKL dari lokasi perusahaan (Ring 1 dan Ring 2) didasari pertimbangan bahwa TKL yang bersangkutan adalah masyarakat yang berpotensi terkena dampak sosial dan lingkungan dari usaha dan/atau kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

5.3.6. Pelatihan Dan Pemagangan TKL

Pengaturan mengenai pelatihan dan pemagangan dalam Raperda ini dibagi dalam beberapa pokok pembahasan sebagai berikut:

1. Umum

Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas TKL. Dalam rangka menunjang peningkatan kualitas dan produktivitas TKL, Pemerintah Daerah dapat membentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah atau Balai Latihan Kerja. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelatihan, pemagangan dan produktivitas TKL diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pembinaan pelatihan dilakukan melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi, pemagangan bagi tenaga kerja dan pencari kerja, serta pembinaan produktivitas kerja dilakukan melalui sosialisasi: (a) Penyadaran produktivitas dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara pemerintah daerah, dunia usaha dan masyarakat dalam rangka peningkatan produktivitas; (b) Peningkatan produktivitas dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi; dan (c) Pemeliharaan produktivitas merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas yang telah dicapai.

2. Pelatihan Tenaga Kerja

Setiap TKL berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja. Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja, TKL wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti. Pelatihan kerja tersebut dapat diselenggarakan oleh LPK Pemerintah atau LPK Swasta. LPK Pemerintah terdiri atas: LPK Pemerintah Pusat, LPK Pemerintah Provinsi, dan LPK Pemerintah Daerah. Penyelenggara

pelatihan swasta dan/atau perorangan wajib memiliki perizinan berusaha dari Pemerintah Daerah.

LPK wajib mempersiapkan, meningkatkan dan mempertahankan kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan menuju kualifikasi yang sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan/atau Standar Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (SKKNI) dan/atau Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.

Dalam hal penyelenggaraan pelatihan menuju kualifikasi KKNI dan/atau SKKNI dan/atau Standar Internasional dan/atau Standar Khusus, Lembaga Penyelenggara Pelatihan dapat mengajukan akreditasi di bawah pembinaan Dinas. LPK menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Dinas. Ketentuan mengenai tata cara pelaporan diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Peserta yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan LPK dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan. Dalam hal peserta pelatihan akan memperoleh legitimasi kompetensinya, dapat mengikuti sertifikasi kompetensi kerja melalui uji kompetensi yang dilaksanakan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) atau Lembaga Sertifikasi Profesi lainnya, baik yang dilaksanakan secara mandiri maupun program Pemerintah atau perusahaan.

Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh LPK Pemerintah Daerah memprioritaskan untuk mengikutsertakan TKL paling sedikit 80% (delapan puluh per seratus) dari jumlah peserta pelatihan. Dalam hal keterbatasan kuota pelatihan yang tersedia, maka penetapan peserta pelatihan akan dilakukan melalui seleksi secara adil dan transparan. Apabila kuota peserta pelatihan tidak terpenuhi maka penetapan peserta pelatihan terbuka untuk warga Daerah.

Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh LPK Pemerintah Daerah wajib memberikan akses bagi TKL penyandang disabilitas, paling sedikit 2% (dua per seratus) dari jumlah peserta pelatihan yang

disesuaikan dengan jenis kejuruan pelatihan. Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh LPK swasta wajib memberikan akses bagi TKL penyandang disabilitas, paling sedikit 1% (satu per seratus) dari jumlah peserta pelatihan yang disesuaikan dengan jenis kejuruan pelatihan. Bagi TKL penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi yang disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi peserta. Apabila kuota peserta pelatihan tidak terpenuhi maka penetapan peserta pelatihan terbuka untuk warga Daerah.

Kewajiban ini mengacu pada Pasal 53 UU No 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mewajibkan 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. Adapun perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Penyelenggaraan pelatihan kerja yang menggunakan dana APBD dan APBN diprioritaskan bagi peserta TKL yang merupakan:

- a. pencari kerja baru;
- b. lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau sederajat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
- c. anak-anak putus sekolah yang telah memiliki usia kerja cukup; dan
- d. penyandang disabilitas.

Setiap peserta yang mengikuti pelatihan kerja di LPK adalah pemegang Kartu Pencari Kerja. Peserta yang telah mendapat pelatihan kerja dan sertifikat secara otomatis masuk ke dalam database pencari. LPK dilarang memberikan sertifikat pelatihan kerja tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja. Ketentuan mekanisme pelatihan kerja oleh LPK dilaksanakan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perusahaan atau investor yang menanamkan modalnya di Daerah memprioritaskan untuk menempatkan TKL guna mengisi kebutuhan tenaga kerjanya. Perusahaan atau investor yang menanamkan modalnya di Daerah diharapkan agar dapat mengembangkan program peningkatan SDM sehingga dapat mengoptimalkan penempatan TKL. Perusahaan yang berdomisili di Daerah dan memiliki program peningkatan sumber daya manusia melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan di bidang ketenagakerjaan yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dengan Dinas.

4. Pemagangan

Pemagangan merupakan program pelatihan yang bertujuan mempersiapkan tenaga kerja untuk memperoleh keahlian tertentu dan memiliki pengalaman sehingga terserap di pasar kerja. Penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan disahkan oleh Dinas.

Pemagangan yang tidak memenuhi ketentuan tersebut dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada Perusahaan pemberi pekerjaan. Peserta pemagangan berasal dari pencari kerja, siswa LPK; dan/atau TKL yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Jangka waktu pemagangan paling lama 12 (dua belas) bulan. Dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu akan memerlukan waktu lebih dari 12 (dua belas) bulan wajib mendapatkan rekomendasi dari Kementerian yang menyelenggarakan urusan Ketenagakerjaan, dan perjanjian pemagangan disahkan oleh Dinas.

Yang dimaksud dengan tahapan kualifikasi kompetensi tertentu apabila keahlian yang akan diperoleh memiliki tingkatan atau level keahlian dengan waktu melebihi 12 (dua belas) bulan. Misal: untuk keahlian tertentu memiliki lebih dari satu level dan harus

dilaksanakan secara berkesinambungan dimana waktunya lebih dari 12 (dua belas) bulan.

5.3.7. Pencari Kerja Dan Pemberi Kerja

Pengaturan mengenai pencari kerja dan pemberi kerja dalam Raperda ini dibagi dalam beberapa pokok pembahasan sebagai berikut:

1. Pencari Kerja

Pencari kerja wajib mendaftar pada Dinas, termasuk dalam ketentuan ini adalah penyandang disabilitas sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya. Pencari kerja yang telah mendaftar kemudian diberikan tanda bukti pendaftaran berupa kartu pencari kerja. Kartu pencari kerja yang dipersyaratkan adalah kartu yang diterbitkan oleh Dinas maupun dari daerah luar yang dilegalisir oleh Dinas.

Pencari kerja terdaftar yang telah mendapatkan pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas. Pencari kerja yang telah terdaftar tetapi belum mendapatkan pekerjaan harus melaporkan diri setiap 6 (enam) bulan sekali. Pencari kerja yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut dalam jangka waktu 2 (dua) tahun dihapuskan dari buku pendaftaran atau database pencari kerja. Adapun ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran dan pelaporan pencari kerja diatur dengan Peraturan Wali Kota.

2. Pemberi Kerja

Pemberi kerja wajib melaporkan secara tertulis setiap ada dan/atau akan ada lowongan pekerjaan di Daerah kepada Dinas. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan bentuk pelaporan lowongan pekerjaan akan diatur dengan Peraturan Wali Kota.

5.3.8. Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja

Dalam Raperda ini, pengaturan mengenai rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dibagi dalam beberapa pokok pembahasan sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan itikad baik, jujur dan transparan yang didasarkan kepada kaidah yang logis, etis dan berkeadilan. Rekrutmen tenaga kerja dapat dilaksanakan oleh pemberi kerja melalui rekrutmen secara langsung (merekruit sendiri) atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Rekrutmen dilaksanakan dengan mekanisme antar kerja lokal atau antar kerja antar daerah. Rekrutmen yang dilakukan oleh pemberi kerja mempersyaratkan kartu pencari kerja. Dalam hal rekrutmen tenaga kerja yang akan diikuti paling sedikit 25 (dua puluh lima) jumlah lowongan pekerjaan, pemberi kerja harus menyampaikan perencanaan seleksi kepada Dinas untuk dievaluasi dalam waktu 7 (tujuh) hari sebelum dilaksanakan seleksi. Rekrutmen yang dilaksanakan pemberi kerja hasilnya dilaporkan kepada Dinas. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara rekrutmen dan pelaporan tenaga kerja diatur dengan Peraturan Wali Kota.

2. Seleksi

Pelaksanaan seleksi dilakukan melalui seleksi administrasi dan seleksi teknis. Pelaksanaan seleksi administrasi awal oleh pemberi kerja dapat bekerjasama dengan pelaksana penempatan tenaga kerja. Dinas melakukan monitoring terhadap pelaksanaan seleksi.

5.3.9. Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja

Pengaturan mengenai pencari kerja dan pemberi kerja dalam Raperda ini dibagi dalam beberapa pokok pembahasan sebagai berikut:

1. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan Tenaga Kerja meliputi Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dan di luar negeri.

Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri, dilaksanakan oleh:

Dinas, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, dan BKK yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan LPK.

Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri dilaksanakan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah atau Antar Kerja Antar Negara. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus, dalam melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memperoleh perizinan berusaha dari Dinas. Perseorangan, Perusahaan, dan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara dalam melakukan Penempatan Tenaga Kerja sampai dengan pasca wajib melaporkan kepada Dinas.

Perseorangan, Perusahaan, dan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara yang tidak melaporkan kepada Dinas dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dan Pemberi Kerja melaporkan kegiatan usaha Penempatan Tenaga Kerja secara tertulis setiap pelaksanaan penempatan kepada Dinas. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Penempatan Tenaga Kerja dan pelaporannya diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja. Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja hanya dapat memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perusahaan yang berdomisili dan/atau melakukan kegiatan di Daerah memberdayakan penempatan TKL sesuai dengan kebutuhan perusahaan sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan Daerah. Pemberdayaan penempatan TKL diselenggarakan dengan menempatkan TKL pada lowongan pekerjaan yang dibuka di perusahaan paling sedikit 40% (empat puluh per seratus) dari lowongan yang tersedia di daerah dan pada 3

(tiga) tahun berikutnya minimal menjadi 75% (tujuh puluh lima per seratus) sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan. Yang dimaksud dengan lowongan yang tersedia di daerah adalah penempatan untuk kegiatan administrasi dan/atau operasional pekerjaan di wilayah Kota Balikpapan, sehingga jika rekrutmen diselenggarakan di Kota Balikpapan tetapi penempatannya di luar Kota Balikpapan maka hal tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai lowongan yang tersedia di Daerah sehingga tidak menjadi penghitung persentase prioritas TKL. Adapun penempatan TKL pada tahun pertama diselenggarakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. TKL ring 1 paling sedikit 25% (dua puluh lima per seratus) dari jumlah tenaga kerja yang ditempatkan; dan.
- b. TKL ring 2 paling sedikit 15% (lima belas per seratus) dari jumlah tenaga kerja yang ditempatkan.

Sementara penempatan TKL pada tiga tahun berikutnya diselenggarakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. TKL ring 1 paling sedikit 45% (empat puluh lima per seratus) dari jumlah tenaga kerja yang ditempatkan; dan
- b. TKL ring 2 paling sedikit 30% (tiga puluh per seratus) dari jumlah tenaga kerja yang ditempatkan.

Lowongan pekerjaan yang ditawarkan meliputi:

- a. Level manajerial. Dalam hal rekrutmen untuk level manajerial dilakukan di Daerah, maka perusahaan memprioritaskan TKL untuk mengisi setiap golongan jabatan sesuai syarat dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan
- b. Level operasional. Rekrutmen tenaga kerja untuk level operasional dilakukan dengan memprioritaskan TKL untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia sesuai syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan.

Dalam hal syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan atau pekerjaan tidak dapat terpenuhi oleh TKL, perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Apabila lowongan pekerjaan tersebut diisi oleh tenaga kerja dari luar daerah untuk jangka pendek, maka tenaga kerja yang dimaksud tidak perlu mengubah status kependudukannya menjadi penduduk Daerah. Tenaga kerja dari luar daerah yang bersangkutan melaporkan kedatangannya sebagai penduduk pendatang kepada RT dan Kelurahan di lokasi dimana pekerja tinggal.

Perusahaan yang mendatangkan tenaga kerja dari luar Daerah untuk mengisi lowongan pekerjaan berkewajiban untuk melaporkan ke Dinas dan bertanggungjawab memulangkan tenaga kerja yang dimaksud ke daerah asalnya apabila masa kerja atau proyek telah selesai. Selain itu, Perusahaan yang mendatangkan tenaga kerja dari luar Daerah untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut berkewajiban untuk menyediakan tempat tinggal yang layak dan memenuhi syarat kesehatan. Sementara itu, dalam hal tenaga kerja dari luar Daerah berstatus atau didasarkan pada kontrak kerja PKWT, maka perusahaan wajib mencatatkan PKWTnya pada Dinas.

Pemberi kerja wajib memberikan kesempatan kerja kepada TKL penyandang disabilitas sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh pemberi kerja. Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua per seratus) TKL penyandang disabilitas dari jumlah tenaga kerja di lingkungan Badan Usaha Milik Daerah. Perusahaan atau pengusaha wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu per seratus) TKL penyandang disabilitas dari jumlah tenaga kerja di lingkungan perusahaan atau usahanya. Kewajiban untuk mempekerjakan TKL penyandang disabilitas disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, kemampuan, dan kompetensi kerja TKL penyandang disabilitas.

Kewajiban ini mengacu pada Pasal 53 UU No 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang mewajibkan 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. Adapun perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial pada masyarakat yang berdomisili di sekitar lokasi perusahaan (Ring 1), perusahaan dapat menerima TKL yang tidak memenuhi kriteria untuk dipekerjakan sebagai pekerja pada jenis pekerjaan tidak memerlukan keterampilan/keahlian khusus yang meliputi tukang kebun, petugas kebersihan, penjaga malam, dan jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus lainnya.

2. Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah Daerah melaksanakan perluasan kesempatan kerja sektor informal di Daerah. Perluasan kesempatan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna melalui:

- a. pengembangan dan pembinaan wirausaha;
- b. kemudahan layanan perizinan untuk tumbuhnya wirausaha baru;
- c. pembentukan dan pembinaan TKL mandiri;
- d. penerapan sistem padat karya;
- e. penerapan teknologi tepat guna;
- f. pendayagunaan TKL; atau
- g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pengembangan dan pembinaan kewirausahaan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta potensi sumberdaya daerah,

dan mengarah pada kegiatan usaha ekonomi produktif dan ekonomi kreatif.

Perusahaan Swasta dan Badan Usaha Milik Negara/Daerah dapat memfasilitasi pelaksanaan pola program kewirausahaan melalui :

- a. program tanggung jawab sosial dan lingkungan; dan
- b. Pelatihan kewirausahaan bekerjasama dengan Perangkat Daerah terkait dan Kecamatan.

Pengkoordinasian dan sinkronisasi program tanggung jawab sosial dan lingkungan dilakukan oleh forum koordinasi tanggung jawab sosial dan lingkungan yang ada di Daerah.

3. Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal

Pemberdayaan TKL merupakan usaha pemerintah daerah untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan TKL dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pemberi kerja. Pemerintah Daerah melakukan pemberdayaan TKL melalui:

- a. pelatihan kerja TKL setiap tahunnya sesuai kemampuan keuangan daerah;
- b. pemberian informasi tempat pemagangan terhadap TKL yang telah mengikuti pelatihan kerja;
- c. penyampaian informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat melalui media elektronik;
- d. penyampaian informasi lowongan jenis pekerjaan tertentu/*unskill*/padat karya kepada Camat yang berada di sekitar wilayah pemberi kerja beroperasi;
- e. penyelenggaraan bursa kerja paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun;
- f. penerbitan surat bukti lapor lowongan pekerjaan untuk pemberi kerja yang telah melaporkan secara tertulis adanya lowongan pekerjaan; dan

- g. pemberian penghargaan kepada pemberi kerja yang berperan aktif dalam pemberdayaan TKL.

5.3.10. Hubungan Kerja Dan Pengupahan

Pengaturan mengenai hubungan kerja dan pengupahan dalam Raperda ini dibagi dalam beberapa pokok pembahasan sebagai berikut:

1. Hubungan Kerja

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Dinas. PKWTT dilaporkan oleh Pengusaha kepada Dinas.

Dalam mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif, pengusaha:

- a. dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan. Dokumen asli tersebut antara lain berupa ijazah pendidikan, sertifikat keahlian dan kecakapan, surat tanda nomor kendaraan dan/atau buku pemilik kendaraan bermotor, atau surat tanah/sertifikat atas nama pekerja atau yang dikuasakan kepada pekerja. Dalam hal terdapat perjanjian antara pemberi kerja dan buruh/pekerja untuk menahan atau menyimpan dokumen asli, maka pemberi kerja wajib melaporkan perjanjian tersebut kepada Dinas. Dokumen asli tersebut wajib dikembalikan kepada pekerja pada saat berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja atau sesuai perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja.
- b. wajib memberikan surat pengalaman kerja kepada pekerja yang sudah putus hubungan kerja dengan masa kerja paling singkat 3 bulan; dan

c. dilarang berlaku diskriminasi yang dapat menimbulkan konflik suku, agama, ras, dan antar golongan (SARA) terhadap pekerja/buruh.

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

2. Pengupahan

Pekerja/Buruh berhak mendapatkan penghasilan/upah yang layak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengusaha wajib melaksanakan pengupahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengusaha wajib membuat dan memberikan bukti pembayaran upah kepada Pekerja/Buruh.

Dalam hal tenaga kerja dari luar daerah berstatus atau didasarkan pada kontrak kerja PKWT, maka pengusaha wajib memberikan upah sesuai upah minimum daerah. Untuk perlindungan upah pekerja/buruh yang layak, Pemerintah Daerah mengusulkan penetapan upah minimum kota kepada Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Kota.

5.3.11. Hubungan Industrial Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Dalam Raperda ini, pengaturan mengenai Hubungan Industrial Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja dibagi dalam beberapa pokok pembahasan sebagai berikut:

1. Hubungan Industrial

Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi memberikan pembinaan dan pelayanan. Dalam

melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:

- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
- b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
- c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
- d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
- e. ikut serta memajukan perusahaan; dan
- f. mempejuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana antara lain:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;
- f. Perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Serikat pekerja/serikat buruh tersebut dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh. Federasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh. Federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh

dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada Dinas untuk dicatat dengan melampirkan:

- a. daftar nama anggota pembentuk;
- b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga; dan
- c. susunan dan nama pengurus.

Dinas kemudian mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memenuhi syarat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dinas dapat menanggukkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dalam hal Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum memenuhi syarat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Penanggukan dan alasan-alasannya diberitahukan secara tertulis kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.

Dalam hal terjadi perubahan anggaran dasar/anggaran rumah tangga, susunan pengurus, perubahan domisili, dan penerimaan bantuan luar negeri, serikat pekerja/serikat buruh/Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib melaporkan kepada Dinas. Pengusaha dapat memfasilitasi penyediaan ruangan untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha. Ketentuan lebih lanjut mengenai pencatatan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh kepada Dinas diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh berjumlah paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan.

Perusahaan wajib mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan kepada Dinas. Peraturan perusahaan yang disahkan oleh instansi yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan, baik pada tingkat Pemerintah maupun Provinsi wajib dilaporkan kepada Dinas. Selain itu, pengusaha wajib melaporkan keberadaannya beserta data Hubungan Industrial setiap tahun kepada Dinas. Data Hubungan Industrial tersebut paling sedikit meliputi:

- a. identitas perusahaan;
- b. pelaksanaan syarat kerja;
- c. waktu kerja dan waktu istirahat;
- d. pengupahan;
- e. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- f. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- g. jaminan sosial kesehatan;
- h. jaminan sosial tenaga kerja;
- i. pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan; dan
- j. Pelaporan PHK

Ketentuan mengenai serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mengacu kepada ketentuan yang terdapat dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat/Pekerja Buruh.

Pemerintah Daerah membentuk dan mengoptimalkan kelembagaan Ketenagakerjaan yang terdiri dari:

- a. Dewan Pengupahan Kota, bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Wali Kota dalam rangka pengusulan upah minimum kota serta penerapan sistem pengupahan di tingkat Daerah.
- b. LKS Tripartit, bertugas memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Wali Kota dan pihak-pihak terkait dalam

penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Daerah.

- c. Tim Deteksi Dini Ketenagakerjaan, bertugas menghimpun informasi dan data ketenagakerjaan di tempat kerja, yang meliputi keluhan kesah, keresahan yang mengarah pada Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja, mogok kerja/unjuk rasa.

Keanggotaan kelembagaan Ketenagakerjaan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota. Adapun keterwakilan keanggotaan dalam kelembagaan Ketenagakerjaan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan

Perselisihan Hubungan Industrial diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha/gabungan Pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Salah satu atau kedua belah pihak wajib menginisiasi dan memfasilitasi penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti pelaksanaan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha.

Dalam hal perundingan tercapai kesepakatan, para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta bukti pendaftaran. Perjanjian Bersama yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha wajib dilaksanakan.

2. Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain:

- a. seragam kerja beserta rak/lemari/tempat penyimpanan;
- b. sarana keselamatan dan kesehatan kerja;

- c. sarana beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
- d. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
- e. kantin;
- f. klinik kesehatan;
- g. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);
- h. rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
- i. fasilitas istirahat;
- j. koperasi pekerja;
- k. angkutan antar jemput pekerja/buruh bagi perusahaan dengan pekerja di atas 50 (lima puluh) orang; dan/atau
- l. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.

Dalam Pasal 50 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas disebutkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh penyandang disabilitas. Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan Perusahaan.

Perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya dalam program jaminan kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemerintah Daerah melakukan pembinaan kepesertaan jaminan kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja.

3. Pekerja/Buruh Perempuan

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di

tempat kerja. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid yang pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pengaturan mengenai hak-hak pekerja/buruh perempuan merujuk pada ketentuan yang terdapat dalam Pasal 76, Pasal 81- Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5.3.12. Alih Daya

Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT yang harus dibuat secara tertulis. Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya. Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja

Bersama. Dalam hal Perusahaan Alih Daya memiliki kantor pusat di luar Daerah, maka Perusahaan Alih Daya harus memiliki kantor di Daerah. Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. Persyaratan pengalihan perlindungan hak tersebut merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya. Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja maka Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh. Perusahaan Alih Daya wajib mengikutsertakan seluruh Pekerja/Buruhnya dalam program jaminan sosial. Pengaturan mengenai Alih Daya ini mengacu kepada ketentuan yang terdapat dalam Pasal 18 dan Pasal 19 PP Np. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

5.3.13. Pelayanan Ketenagakerjaan Dalam Jaringan

Pelayanan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas dilakukan dalam jaringan (daring) yang meliputi:

- a. pelayanan di bidang penempatan dan perluasan kerja;
- b. pelayanan di bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja; dan
- c. pelayanan di bidang Hubungan Industrial dan kesejahteraan pekerja/buruh.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelayanan ketenagakerjaan diatur dengan Peraturan Wali Kota

5.3.14. Pendanaan

Sumber pendanaan bagi penyelenggaraan ketenagakerjaan meliputi:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN);

- b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);
- c. bagian dari dana tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan;
- d. hibah dari Pemerintah daerah lain;
- e. bantuan Program Badan Swasta Asing; dan
- f. sumbangan pihak lainnya yang tidak bersifat mengikat.

5.3.15. Sanksi Administratif

Adapun pelanggaran terhadap kewajiban yang diatur dalam Raperda ini dikenakan sanksi administratif sebagai berikut:

1. LPK dan, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus yang tidak memiliki perizinan berusaha dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan;
 - b. pembekuan kegiatan usaha.
2. LPK yang memberikan sertifikat pelatihan kerja tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan;
 - c. pembekuan kegiatan usaha.
3. LPK yang tidak mempersiapkan, meningkatkan dan mempertahankan kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan dan tidak memberikan akses bagi TKL penyandang disabilitas dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan
4. Pemberi kerja yang tidak melaporkan secara tertulis setiap ada dan/atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas dan tidak mempekerjakan TKL penyandang disabilitas dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.
5. Pengusaha yang tidak memulangkan tenaga kerja yang dimaksud ke daerah asalnya apabila masa kerja yang ditentukan dalam kerja atau

proyek telah selesai, tidak mencatatkan kontrak kerja PKWT kepada Dinas, tidak mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif, tidak memenuhi ketentuan pengupahan, dan tidak mengikutsertakan semua Pekerja/Buruh dan keluarganya dalam program jaminan sosial, dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.

6. Perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya untuk membuat Peraturan Perusahaan, menginisiasi dan memfasilitasi penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dan melaksanakan Perjanjian Bersama yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha, dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.
7. Pengusaha yang melakukan pelanggaran terkait pekerja/buruh perempuan dikenakan sanksi administratif:
 - a. teguran tertulis.
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan;
 - c. pembekuan kegiatan usaha.

Pengenaan sanksi administratif dilakukan secara bertahap sebagai berikut:

1. Teguran tertulis merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh LPK/Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan BKK/pemberi kerja/pengusaha/perusahaan/serikat pekerja.
2. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu.
3. Pembekuan kegiatan usaha berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Wali Kota.

5.3.16. Ketentuan Peralihan

Terdapat dua hal penting yang diatur dalam Ketentuan Peralihan ini, yaitu bagaimana status kegiatan yang sedang dilaksanakan atau pengajuan izin atau pelaporan yang sedang berjalan. Untuk itu perlu ditegaskan bahwa pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. kegiatan pelatihan dan pemagangan;
- b. permohonan perizinan berusaha bagi LPK;
- c. pelaporan kegiatan LPK;
- d. pendaftaran dan pelaporan pencari kerja;
- e. pelaporan lowongan pekerjaan;
- f. rekrutmen dan pelaporan tenaga kerja;
- g. penempatan tenaga kerja dan pelaporan;
- h. pencatatan PKWT dan pelaporan PKWTT; dan
- i. pelayanan ketenagakerjaan

yang sedang dilaksanakan atau telah diajukan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap diselenggarakan atau diproses berdasarkan ketentuan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini.

Hal lain adalah penegasan bahwa Peraturan Wali Kota Nomor 14 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Berita Daerah Kota Balikpapan Tahun 2019 Nomor 14) dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti dengan yang baru berdasarkan ketentuan Peraturan Daerah ini.

Selanjutnya, pada bagian akhir Ketentuan Peralihan perlu ditetapkan status Peraturan daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dengan menyatakan bahwa pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Tahun 2018 Nomor 1, Tambahan (Lembaran Daerah tahun Nomor 42) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

5.3.17. Ketentuan Penutup

Pada bagian ini disebutkan bahwa Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. dan agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Balikpapan.

BAB VI

P enutup

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Kota Balikpapan perlu mencabut Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan menggantinya dengan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Urgensi penggantian Peraturan Daerah tersebut didasari oleh, paling tidak, 3 (tiga) pertimbangan berikut:

- a. pertimbangan filosofis: tenaga kerja lokal memiliki peranan dan kedudukan penting sebagai modal dasar dalam pembangunan daerah sehingga perlu diberdayakan guna meningkatkan kinerja, daya saing dan kesejahteraan tenaga kerja lokal dan keluarganya;
- b. pertimbangan sosiologis: bahwa untuk memberdayakan tenaga kerja lokal dalam pembangunan Daerah perlu dilakukan upaya terpadu dan berkelanjutan melalui peningkatan kompetensi kerja, penempatan, perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja lokal;
- c. pertimbangan yuridis: dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja lokal secara terpadu dan berkelanjutan serta sebagai pelaksanaan bidang ketenagakerjaan yang merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota diperlukan adanya kebijakan yang berorientasi pada pemberdayaan tenaga kerja lokal pada tingkat Daerah.

6.2. Saran

Berdasarkan kajian yang dilakukan, terdapat perubahan pasal dan penambahan pasal baru sehingga telah mengubah lebih dari 50% ketentuan yang terdapat dalam Perda No. 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Selain itu, usulan perubahan juga telah mengubah

sistemetika Perda tersebut. Jika merujuk pada ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2022), maka Perda No. 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan disarankan untuk dicabut dan disusun kembali dalam peraturan daerah yang baru mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Balikpapan, *Kota Balikpapan dalam Angka 2022* (Balikpapan: BPS Kota Balikpapan, 2022)
- M. Friedman, Laurence, *American Law* (New York: W.W. Norton & Co., New York, 1984)
- Magnis-Suseno, Franz, *Kota dan Kerja* (Jakarta: Rangkaian Studium Generale, 2009)
- Prasetyo, Bagus, "Menilik Kesiapan Dunia Ketenagakerjaan Indonesia Menghadapi MEA", *Jurnal Rechts Vinding*, Media Pembinaan Hukum Nasional.
- Rasyid, M. Riyaas, *Makna Pemerintahan: Tinjauan Dari Segi Etika dan Kepemimpinan* (Jakarta: Mutiara Sumber Wedya, 2000)
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kota Balikpapan Tahun 2021 - 2026
- Sadiawati, D., Lilly Widayati, N, M. S., & Malaysianto, P. *Strategi Nasional Reformasi Regulasi* (Jakarta: Bappenas, 2015)
- Sastrohadiwiryo, 2005; *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)
- Soetomo, 2011; *Pemberdayaan Masyarakat: Mungkinkah Muncul Antitesis?* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011)
- Subijanto, "Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia", *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Vol. 17 No. 6, 2011)
- Sumodiningrat, Gunawan. *Pembangunan Daerah Dan Pemberdayaan Masyarakat* (Jakarta: Rena Pariwara, 1996)
- Yusdiyanto, 2012, Implementasi Kewenangan Kepala Daerah Dalam Pembuatan Perda Dan Lainnya. *Fiat Justitia Jurnal Ilmu Hukum* Volume 6 No. 3 Sept.-Desember. Issn 1978-5186
- <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210525143510-4-248274/begini-skenario-proyek-ibu-kota-baru-bagi-ekonomi-kalimantan>
- <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210525143510-4-248274/begini-skenario-proyek-ibu-kota-baru-bagi-ekonomi-kalimantan>
- <https://kaltim.prokal.co/read/news/394508-tahun-lalu-penduduk-balikpapan-bertambah-7-ribu.html>, Akses 25 Februari 2022
- <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210525143510-4-248274/begini-skenario-proyek-ibu-kota-baru-bagi-ekonomi-kalimantan>

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20210525143510-4-248274/begini-skenario-proyek-ibu-kota-baru-bagi-ekonomi-kalimantan>

MATRIKS PERBANDINGAN PERDA DAN RAPERDA PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

PERDA NO 1 TAHUN 2018 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN	USULAN PERUBAHAN PERDA NO TAHUN TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
<p>Menimbang: a. bahwa tenaga kerja merupakan modal utama dalam pelaksanaan pembangunan, karena itu proses rekrutmen, penempatan, pemagangan, pelatihan dan produktivitas, serta perlindungan tenaga kerja yang terstruktur dan terpadu perlu dilakukan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta dapat mewujudkan kondusivitas ketenagakerjaan;</p> <p>b. bahwa pengaturan ketenagakerjaan di Kota Balikpapan mencakup pembangunan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan dan pembinaan hubungan industrial;</p> <p>c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Lampiran huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota;</p> <p>d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;</p>	<p>a. bahwa tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan penting sebagai modal dasar dalam pembangunan daerah sehingga perlu diberdayakan guna meningkatkan kinerja, daya saing dan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;</p> <p>b. bahwa untuk dalam pembangunan Daerah, perlu dilakukan upaya terpadu dan berkelanjutan untuk memberdayakan tenaga kerja lokal melalui peningkatan kompetensi kerja, penempatan, dan perluasan kesempatan kerja;</p> <p>c. bahwa Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketegakerjaan sudah tidak dapat menjawab perkembangan permasalahan dan kebutuhan hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah, khususnya terkait dengan pemberdayaan tenaga kerja lokal, sehingga perlu dilakukan penggantian agar dapat menjadi dasar hukum yang efektif, efisien, dan komprehensif dalam penyelenggaraan pemberdayaan tenaga kerja lokal di Daerah;</p> <p>d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;</p>
<p>Mengingat: 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;</p> <p>2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia</p>	<p>1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;</p> <p>2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran</p>

<p>Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);</p> <p>3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);</p> <p>4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244) 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);</p>	<p>Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);</p> <p>3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);</p> <p>4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6781);</p>
<p>Dengan Persetujuan Bersama DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BALIKPAPAN dan WALI KOTA BALIKPAPAN</p> <p>MEMUTUSKAN:</p> <p>Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN</p>	<p>Dengan Persetujuan Bersama DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BALIKPAPAN dan WALI KOTA BALIKPAPAN</p> <p>MEMUTUSKAN:</p> <p>Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN</p>
<p>BAB I KETENTUAN UMUM</p> <p>Pasal 1</p> <p>Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:</p>	<p>BAB I KETENTUAN UMUM</p> <p>Pasal 1</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Daerah adalah Kota Balikpapan. 2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kota Balikpapan. 3. Wali Kota adalah Wali Kota Balikpapan. 4. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. 5. Pemerintah adalah Pemerintah Republik Indonesia. 6. Dinas adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. 7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. 8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. 9. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. 10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau; badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan; membayar upah atau imbalan. 11. Pengusaha adalah: <ol style="list-style-type: none"> a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang' menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. 12. Perusahaan adalah: <ol style="list-style-type: none"> a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; 	<p>Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Daerah adalah Kota Balikpapan. 2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kota Balikpapan. 3. Wali Kota adalah Wali Kota Balikpapan. 4. Pemerintah adalah Pemerintah Republik Indonesia. 5. Dinas adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. 6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. 7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. 8. Tenaga kerja lokal, yang selanjutnya disingkat TKL, adalah tenaga kerja yang berasal dari Kota Balikpapan dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kota Balikpapan dan memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kota Balikpapan paling singkat 12 (dua belas) bulan. 9. TKL penyandang disabilitas adalah tenaga kerja yang mengalami keterbatasan fisik 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. 10. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. 11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau; badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan; membayar upah atau imbalan. 12. Pengusaha adalah: <ol style="list-style-type: none"> 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;
--	--

<p>b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.</p> <p>13. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna mempejuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.</p> <p>14. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunah ketenagakerjaan yang berkesinambungan.</p> <p>15. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.</p> <p>16. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.</p> <p>17. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.</p> <p>18. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.</p>	<p>c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.</p> <p>13. Perusahaan adalah:</p> <p>a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;</p> <p>b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.</p> <p>14. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p>15. 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.</p> <p>16. Penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah serangkaian upaya untuk melaksanakan perencanaan tenaga kerja di daerah, penyediaan informasi ketenagakerjaan, pelatihan dan pemagangan, penyaluran, penempatan dan perluasan kerja, pembinaan perencanaan tenaga kerja mikro pada perusahaan, dan pembinaan Hubungan Industrial dan kesejahteraan tenaga kerja.</p> <p>17. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunah ketenagakerjaan yang berkesinambungan.</p> <p>18. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.</p>
--	---

- | | |
|--|---|
| <p>19. Antar Kerja adalah suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan penempatan kerja.</p> <p>20. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan, maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang dinyatakan dengan aktivitasnya mendaftarkan diri kepada pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja atau melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.</p> <p>21. Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh; pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.</p> <p>22. Bursa Kerja khusus adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.</p> <p>23. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan; pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.</p> <p>24. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.</p> <p>25. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.</p> <p>26. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.</p> | <p>19. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.</p> <p>20. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.</p> <p>21. 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.</p> <p>22. Antar Kerja adalah suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan penempatan kerja.</p> <p>23. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan, maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang dinyatakan dengan aktivitasnya mendaftarkan diri kepada pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja atau melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.</p> <p>24. Penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh; pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.</p> <p>25. Bursa Kerja khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja kepada alumninya.</p> <p>26. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan; pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.</p> <p>27. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.</p> |
|--|---|

<p style="text-align: center;">Pasal 2</p> <p>(1) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan perlindungan Tenaga Kerja di Daerah.</p> <p>(2) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi; b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai kebutuhan; c. memberikan pembinaan, penempatan dan perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya; dan d. memberikan kepastian hukum kepada pengusaha agar tercipta iklim usaha yang kondusif. 	<p>28. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.</p> <p>29. 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.</p> <p>30. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.</p> <p>31. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.</p>
	<p style="text-align: center;">BAB II MAKSUD DAN TUJUAN</p> <p style="text-align: center;">Pasal 2</p> <p>Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan pemberdayaan TKL di Daerah.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 3</p> <p>Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memberdayakan dan mendayagunakan TKL secara optimal dan manusiawi; b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan; c. memberikan pembinaan, penempatan dan perlindungan bagi TKL dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan TKL dan keluarganya; dan d. memberikan kepastian hukum kepada pengusaha agar tercipta iklim usaha yang kondusif.

<p style="text-align: center;">BAB II PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN</p> <p style="text-align: center;">Pasal 3</p> <p>(1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(2) Pemerintah Daerah melalui Dinas bertugas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. melaksanakan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah; b. menyediakan informasi Ketenagakerjaan; c. melaksanakan pelatihan, Pemagangan dan produktivitas tenaga kerja; d. melaksanakan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja; e. melaksanakan pembinaan Perencanaan Tenaga Kerja mikro pada instansi dan perusahaan; dan f. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial dan kesejahteraan Tenaga Kerja. <p>(3) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan secara periodik selama 5 (lima) tahun sekali.</p>	<p style="text-align: center;">BAB III PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN</p> <p style="text-align: center;">Pasal 4</p> <p>(1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(2) Pemerintah Daerah melalui Dinas bertugas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja di daerah b. menyediakan informasi ketenagakerjaan; c. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan produktivitas TKL; d. melaksanakan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja; e. melaksanakan pembinaan perencanaan tenaga kerja mikro pada perusahaan; dan f. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial dan kesejahteraan tenaga kerja. <p>(3) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan secara periodik selama 5 (lima) tahun sekali.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <p style="text-align: center;">Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada TKL penyandang disabilitas</p>
<p style="text-align: center;">BAB III RUANG LINGKUP</p> <p style="text-align: center;">Pasal 4</p> <p>Ruang lingkup penyelenggaraan Ketenagaan meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pelatihan dan Pemagangan Tenaga ; b. Pencari dan Pemberi ; c. rekrutmen dan seleksi Tenaga ; d. penempatan Tenaga dan perluasan kesempatan kerja; e. hubungan dan pengupahan; 	<p style="text-align: center;">Pasal 6</p> <p>Ruang lingkup Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. tenaga kerja lokal; b. pelatihan dan pemagangan TKL; c. pencari kerja dan pemberi kerja; d. rekrutmen dan seleksi tenaga kerja; e. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja; f. hubungan kerja dan pengupahan; g. hubungan industrial dan kesejahteraan tenaga kerja;

<p>f. Hubungan Industrial dan kesejahteraan Tenaga ; g. penyerahan sebagian pelaksanaan pean kepada perusahaan lain; dan; h. pelayanan Ketenagaan dalam jaringan.</p>	<p>h. alih daya; i. pelayanan ketenagakerjaan dalam jaringan; j. pendanaan; dan k. sanksi administratif</p>
	<p style="text-align: center;">BAB IV TENAGA KERJA LOKAL</p> <p style="text-align: center;">Pasal 7</p> <p>(1) TKL terdiri atas: a. TKL Pencari Kerja; dan b. TKL yang sedang dan/atau berpengalaman bekerja.</p> <p>(2) TKL adalah mereka yang memenuhi kriteria: a. usia paling sedikit 18 (delapan belas) tahun; b. penduduk Daerah yang dibuktikan dengan Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kota Balikpapan; c. telah bedomisili di Daerah paling singkat selama 12 (dua belas) bulan yang dibuktikan dengan surat keterangan berdomisili dari ketua rukun tetangga setempat; dan d. telah menyelesaikan jenjang pendidikan wajib sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) TKL pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah TKL yang belum bekerja atau belum mempunyai pengalaman kerja dan berusaha mencari kerja.</p> <p>(4) TKL yang sedang dan/atau berpengalaman bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah TKL yang sudah bekerja atau sudah mempunyai pengalaman kerja dan berusaha untuk pindah atau alih pekerjaan yang lebih baik.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 8</p> <p>(1) Penentuan kategori TKL dilakukan berdasarkan wilayah tempat tinggal TKL dari lokasi perusahaan.</p>

	<p>(2) Lokasi perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. kantor perusahaan; dan/atau b. tempat dimana perusahaan menyelenggarakan kegiatannya. <p>(3) Kategori TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Ring 1, yaitu TKL yang bertempat tinggal dalam wilayah kecamatan dimana lokasi perusahaan berada. b. Ring 2, yaitu TKL yang bertempat tinggal di luar Ring 1, tetapi dalam wilayah Daerah.
<p style="text-align: center;">BAB IV PELATIHAN DAN PEMAGANGAN TENAGA KERJA</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu Umum</p> <p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <p>(1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja.</p> <p>(2) Dalam rangka menunjang peningkatan kualitas dan produktivitas Tenaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah atau Balai Latihan Kerja.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelatihan, pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Wali Kota.</p>	<p style="text-align: center;">BAB V PELATIHAN DAN PEMAGANGAN TENAGA KERJA LOKAL</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu Umum</p> <p style="text-align: center;">Pasal 9</p> <p>(1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas TKL.</p> <p>(2) Dalam rangka menunjang peningkatan kualitas dan produktivitas TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah atau Balai Latihan Kerja.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelatihan, pemagangan dan produktivitas TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Wali Kota.</p>
<p style="text-align: center;">Bagian Kedua Pelatihan Tenaga Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 6</p> <p>(1) Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan Kompetensi bagi Tenaga Kerja.</p>	<p style="text-align: center;">Bagian Kedua Pelatihan Tenaga Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 10</p> <p>(1) Setiap TKL berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.</p>

- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan oleh:
- LPK Pemerintah;
 - LPK Perusahaan; atau
 - LPK Swasta.

Pasal 7

- (1) Peserta yang telah mengikuti Pelatihan yang diselenggarakan LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.
- (2) Dalam hal peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan memperoleh legitimasi kompetensinya, dapat mengikuti sertifikasi Kompetensi Kerja melalui uji kompetensi yang dilaksanakan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) atau Lembaga Sertifikasi Profesi lainnya, baik yang dilaksanakan secara mandiri maupun program Pemerintah atau perusahaan.

Pasal 8

- (1) Penyelenggara Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) dan/atau perorangan wajib memiliki izin dari Pemerintah Daerah.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara, prosedur dan persyaratan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 9

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan wajib mempersiapkan, meningkatkan dan mempertahankan kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau Pemagangan menuju kualifikasi yang sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan/atau Standar Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (SKKNI) dan/atau Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.

- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TKL wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan oleh:
- LPK Pemerintah; atau
 - LPK Swasta.
- (4) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas:
- LPK Pemerintah Pusat
 - LPK Pemerintah Provinsi
 - LPK Pemerintah Daerah

Pasal 11

Penyelenggara pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf b dan/atau perorangan wajib memiliki perizinan berusaha dari Pemerintah Daerah.

Pasal 12

- (1) LPK wajib mempersiapkan, meningkatkan dan mempertahankan kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan menuju kualifikasi yang sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan/atau Standar Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (SKKNI) dan/atau Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
- (2) Dalam hal penyelenggaraan pelatihan menuju kualifikasi KKNI dan/atau SKKNI dan/atau Standar Internasional dan/atau Standar Khusus, Lembaga Penyelenggara Pelatihan dapat mengajukan akreditasi di bawah pembinaan Dinas.
- (3) LPK menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Dinas.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 13

- (2) Dalam hal penyelenggaraan pelatihan dan/atau Pemagangan menuju kualifikasi KKNi dan/atau SKKNI dan/atau Standar Internasional dan/atau Standar Khusus, Lembaga Penyelenggara Pelatihan dapat mengajukan Akreditasi di bawah pembinaan Dinas.
- (3) LPK Swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Dinas.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 10

- (1) Perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di Daerah wajib melatih Tenaga Daerah untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan Tenaga kerjanya.
- (2) Pelatihan Tenaga Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh investor.
- (3) Perusahaan yang berdomisili di Daerah dan memiliki program peningkatan sumber daya manusia wajib melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan di bidang ketenagakerjaan yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dengan Dinas.

- (1) Peserta yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.
- (2) Dalam hal peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan memperoleh legitimasi kompetensinya, dapat mengikuti sertifikasi kompetensi kerja melalui uji kompetensi yang dilaksanakan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) atau Lembaga Sertifikasi Profesi lainnya, baik yang dilaksanakan secara mandiri maupun program Pemerintah atau perusahaan.

Pasal 14

- (1) Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a memprioritaskan untuk mengikutsertakan TKL paling sedikit 80% (delapan puluh per seratus) dari jumlah peserta pelatihan.
- (2) Dalam hal keterbatasan kuota pelatihan yang tersedia, maka penetapan peserta pelatihan akan dilakukan melalui seleksi secara adil dan transparan.
- (3) Apabila kuota peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi maka penetapan peserta pelatihan terbuka untuk warga Daerah.

Pasal 15

- (1) Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf a wajib memberikan akses bagi TKL penyandang disabilitas, paling sedikit 2% (dua per seratus) dari jumlah peserta pelatihan yang disesuaikan dengan jenis kejuruan pelatihan.
- (2) Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf b wajib memberikan akses bagi TKL penyandang disabilitas, paling sedikit 1% (satu per seratus) dari jumlah peserta pelatihan yang disesuaikan dengan jenis kejuruan pelatihan.
- (3) Bagi TKL penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi yang disesuaikan dengan kemampuan dan kondisi peserta.

- (4) Apabila kuota peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak terpenuhi maka penetapan peserta pelatihan terbuka untuk warga Daerah.

Pasal 16

- (1) Penyelenggaraan pelatihan kerja yang menggunakan dana APBD dan APBN diprioritaskan bagi peserta TKL yang merupakan:
- a. pencari kerja baru;
 - b. lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau sederajat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
 - c. anak-anak putus sekolah yang telah memiliki usia kerja cukup; dan
 - d. penyandang disabilitas.
- (2) Setiap peserta yang mengikuti pelatihan kerja di LPK adalah pemegang Kartu Pencari Kerja.
- (3) Peserta yang telah mendapat pelatihan kerja dan sertifikat secara otomatis masuk ke dalam database pencari kerja.
- (4) LPK dilarang memberikan sertifikat pelatihan kerja tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja.
- (5) Ketentuan mekanisme pelatihan kerja oleh LPK dilaksanakan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) Perusahaan atau investor yang menanamkan modalnya di Daerah memprioritaskan penempatan TKL untuk mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Perusahaan atau investor yang menanamkan modalnya di Daerah berupaya untuk memiliki program peningkatan sumber daya manusia guna meningkatkan kompetensi kerja TKL.
- (3) Perusahaan yang berdomisili di Daerah dan memiliki program peningkatan sumber daya manusia melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan di bidang ketenagakerjaan yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dengan Dinas.

<p style="text-align: center;">Bagian Ketiga Pemagangan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 11</p> <p>(1) Pemagangan merupakan program Pelatihan yang bertujuan mempersiapkan Tenaga untuk memperoleh keahlian tertentu dan memiliki pengalaman sehingga terserap di pasar kerja.</p> <p>(2) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian: Pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan diketahui atau disahkan oleh Dinas.</p> <p>(3) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh pada Perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p>(4) Peserta Pemagangan berasal dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pencari kerja; b. siswa LPK; dan/atau c. Tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya. <p style="text-align: center;">Pasal 12</p> <p>(1) Jangka waktu Pemagangan paling lama 12 (dua belas) bulan.</p> <p>(2) Dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu akan memerlukan waktu lebih dari 12 (dua belas) bulan, maka harus dituangkan dalam perjanjian Pemagangan baru dan diketahui serta disahkan oleh Dinas.</p>	<p style="text-align: center;">Bagian Ketiga Pemagangan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 18</p> <p>(1) Pemagangan merupakan program pelatihan yang bertujuan mempersiapkan tenaga kerja untuk memperoleh keahlian tertentu dan memiliki pengalaman sehingga terserap di pasar kerja.</p> <p>(2) Penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan disahkan oleh Dinas.</p> <p>(3) Pemagangan yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada Perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p>(4) Peserta pemagangan berasal dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pencari kerja; b. siswa LPK; dan/atau c. TKL yang akan ditingkatkan kompetensinya. <p style="text-align: center;">Pasal 19</p> <p>(1) Jangka waktu pemagangan paling lama 12 (dua belas) bulan.</p> <p>(2) Dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu akan memerlukan waktu lebih dari 12 (dua belas) bulan, program pemagangan wajib mendapatkan rekomendasi dari Kementerian yang menyelenggarakan urusan Ketenagakerjaan, dan perjanjian pemagangan yang disahkan oleh Dinas.</p>
<p style="text-align: center;">BAB V PENCARI KERJA DAN PEMBERI KERJA</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu Pencari Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 13</p>	<p style="text-align: center;">BAB VI PENCARI KERJA DAN PEMBERI KERJA</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu Pencari Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 20</p>

<p>(1) Pencari Kerja wajib mendaftar pada Dinas.</p> <p>(2) Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku pula bagi penyandang disabilitas sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya.</p> <p>(3) Pencari Kerja yang telah mendaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan tanda bukti pendaftaran berupa kartu Pencari Kerja.</p> <p>(4) Pencari Kerja terdaftar yang telah mendapatkan pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas.</p> <p>(5) Pencari Kerja yang telah terdaftar tetapi belum mendapatkan pekerjaan harus melaporkan diri setiap 6 (enam) bulan sekali.</p> <p>(6) Pencari Kerja yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) dalam jangka waktu 2 (dua) tahun dihapuskan dari buku pendaftaran atau database Pencari Kerja.</p> <p>(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran dan pelaporan Pencari Kerja diatur dengan Peraturan Wali Kota.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kedua Pemberi Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 14</p> <p>(1) Pemberi Kerja dapat berasal dari perusahaan maupun instansi pemerintah.</p> <p>(2) Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis setiap ada dan/atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.</p> <p>(3) Ketentuan mengenai tata cara dan bentuk pelaporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Wali Kota.</p>	<p>(1) Pencari kerja wajib mendaftar pada Dinas.</p> <p>(2) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku pula bagi penyandang disabilitas sesuai dengan pendidikan dan kemampuannya.</p> <p>(3) Pencari kerja yang telah mendaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan tanda bukti pendaftaran berupa kartu pencari kerja.</p> <p>(4) Pencari kerja terdaftar yang telah mendapatkan pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas.</p> <p>(5) Pencari kerja yang telah terdaftar tetapi belum mendapatkan pekerjaan harus melaporkan diri setiap 6 (enam) bulan sekali.</p> <p>(6) Pencari kerja yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) dalam jangka waktu 2 (dua) tahun dihapuskan dari buku pendaftaran atau database pencari kerja.</p> <p>(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran dan pelaporan pencari kerja diatur dengan Peraturan Wali Kota.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kedua Pemberi Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 21</p> <p>(1) Pemberi kerja wajib melaporkan secara tertulis setiap ada dan/atau akan ada lowongan pekerjaan di Daerah kepada Dinas.</p> <p>(2) Ketentuan mengenai tata cara dan bentuk pelaporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Wali Kota.</p>
<p style="text-align: center;">BAB VI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu</p>	<p style="text-align: center;">BAB VII REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu</p>

Rekrutmen

Pasal 15

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

Pasal 16

- (1) Rekrutmen Tenaga Kerja dapat dilaksanakan oleh Pemberi Kerja melalui rekrutmen secara langsung (merekut sendiri) atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Rekrutmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mekanisme antar kerja lokal atau antar kerja antar daerah.
- (3) Rekrutmen yang dilakukan oleh Pemberi Kerja wajib mempersyaratkan kartu pencari kerja.
- (4) Dalam hal rekrutmen Tenaga Kerja yang akan diikuti paling sedikit 25 (dua puluh lima) jumlah lowongan pekerjaan, Pemberi Kerja harus menyampaikan perencanaan seleksi kepada Dinas untuk dievaluasi dalam waktu 7 (tujuh) hari sebelum dilaksanakan seleksi.
- (5) Rekrutmen yang dilaksanakan Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hasilnya dilaporkan kepada Dinas.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara rekrutmen dan pelaporan Tenaga Kerja diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua Seleksi

Pasal 17

- (1) Pelaksanaan seleksi dilakukan melalui seleksi administrasi dan seleksi teknis.
- (2) Pelaksanaan seleksi administrasi awal oleh Pemberi Kerja dapat bekerjasama dengan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Dinas melakukan monitoring terhadap pelaksanaan seleksi teknis.

Rekrutmen

Pasal 22

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

Pasal 23

- (1) Rekrutmen tenaga kerja dapat dilaksanakan oleh pemberi kerja melalui rekrutmen secara langsung (merekut sendiri) atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Rekrutmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mekanisme antar kerja lokal atau antar kerja antar daerah.
- (3) Rekrutmen yang dilakukan oleh pemberi kerja mempersyaratkan kartu pencari kerja.
- (4) Dalam hal rekrutmen tenaga kerja yang akan diikuti paling sedikit 25 (dua puluh lima) jumlah lowongan pekerjaan, pemberi kerja harus menyampaikan perencanaan seleksi kepada Dinas untuk dievaluasi dalam waktu 7 (tujuh) hari sebelum dilaksanakan seleksi.
- (5) Rekrutmen yang dilaksanakan pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hasilnya dilaporkan kepada Dinas.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara rekrutmen dan pelaporan tenaga kerja diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua Seleksi

Pasal 24

- (1) Pelaksanaan seleksi dilakukan melalui seleksi administrasi dan seleksi teknis.
- (2) Pelaksanaan seleksi administrasi awal oleh pemberi kerja dapat bekerjasama dengan pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (3) Dinas melakukan monitoring terhadap pelaksanaan seleksi.

<p style="text-align: center;">BAB VII</p> <p style="text-align: center;">PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 18</p> <p>(1) Perusahaan yang ada di Daerah memberdayakan Penempatan Tenaga Kerja Daerah sesuai dengan kompetensi dan keahliannya sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan Daerah.</p> <p>(2) Dalam proses Penempatan Tenaga Kerja harus dilaksanakan dengan asas terbuka, bebas, objektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 19</p> <p>(1) Penempatan Tenaga Kerja meliputi Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dan di luar negeri.</p> <p>(2) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri, dilaksanakan oleh:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dinas; b. Lembaga swasta berbadan hukum; dan c. Bursa Kerja Khusus yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan LPK. <p>(3) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri dilaksanakan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).</p> <p>(4) Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah atau Antar Kerja Antar Negara.</p> <p>(5) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c, dalam melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memperoleh izin dari Dinas.</p>	<p style="text-align: center;">BAB VIII</p> <p style="text-align: center;">PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 25</p> <p>(1) Penempatan Tenaga Kerja meliputi Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dan di luar negeri.</p> <p>(2) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri, dilaksanakan oleh:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dinas; b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta; dan c. BKK yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan LPK. <p>(3) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri dilaksanakan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).</p> <p>(4) Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah atau Antar Kerja Antar Negara.</p> <p>(5) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c, dalam melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memperoleh perizinan berusaha dari Dinas.</p> <p>(6) Perseorangan, perusahaan, dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara dalam melakukan Penempatan Tenaga Kerja sampai dengan pasca wajib melaporkan kepada Dinas.</p> <p>(7) Perseorangan, Perusahaan, dan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (6) yang tidak melaporkan kepada Dinas dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis.</p> <p>(8) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pemberi Kerja melaporkan kegiatan usaha Penempatan Tenaga Kerja secara tertulis setiap pelaksanaan penempatan kepada Dinas.</p>
---	--

- (6) Perseorangan, Perusahaan, dan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara dalam melakukan Penempatan Tenaga Kerja sampai dengan pasca wajib melaporkan kepada Dinas.
- (7) Perseorangan, Perusahaan, dan pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (6) yang tidak melaporkan kepada Dinas dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (8) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pemberi Kerja melaporkan kegiatan usaha Penempatan Tenaga Kerja secara tertulis setiap pelaksanaan penempatan kepada Dinas.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Penempatan Tenaga Kerja dan pelaporannya sebagaimana dimaksud pada ayat (8) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 20

- (1) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b dan huruf c, hanya dapat memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Pemberi Kerja wajib memberikan kesempatan kerja kepada Tenaga Kerja penyandang disabilitas sesuai dengan keahlian.
- (2) Kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 1 (satu) Tenaga Kerja dari setiap 100 (seratus) penerimaan Tenaga Kerja.

- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Penempatan Tenaga Kerja dan pelaporannya sebagaimana dimaksud pada ayat (8) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 26

- (1) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b dan huruf c, hanya dapat memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Perusahaan yang berdomisili dan/atau melakukan kegiatan di Daerah memberdayakan penempatan TKL sesuai dengan kebutuhan perusahaan sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan Daerah.
- (2) Pemberdayaan penempatan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan menempatkan TKL pada lowongan pekerjaan yang dibuka di perusahaan paling sedikit 40% (empat puluh per seratus) dari lowongan yang tersedia di daerah dan pada 3 (tiga) tahun berikutnya minimal menjadi 75% (tujuh puluh lima per seratus) sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan.
- (3) Penempatan TKL pada tahun pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselenggarakan dengan ketentuan sebagai berikut:
- TKL ring 1 paling sedikit 25% (dua puluh lima per seratus) dari jumlah tenaga kerja yang ditempatkan; dan
 - TKL ring 2 paling sedikit 15% (lima belas per seratus) dari jumlah tenaga kerja yang ditempatkan.
- (4) Penempatan TKL pada tiga tahun berikutnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselenggarakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. TKL ring 1 paling sedikit 45% (empat puluh lima per seratus) dari jumlah tenaga kerja yang ditempatkan; dan
- b. TKL ring 2 paling sedikit 30% (tiga puluh per seratus) dari jumlah tenaga kerja yang ditempatkan.

Pasal 28

- (1) Lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) meliputi level:
 - a. manajerial; dan
 - b. operasional.
- (2) Dalam hal rekrutmen untuk level manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan di Daerah, maka perusahaan memprioritaskan TKL untuk mengisi setiap golongan jabatan sesuai syarat dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
- (3) Rekrutmen tenaga kerja untuk level operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dengan memprioritaskan TKL untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia sesuai syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan.
- (4) Dalam hal syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan atau pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tidak dapat terpenuhi oleh TKL, perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diisi oleh tenaga kerja dari luar daerah, untuk keperluan jangka pendek, maka tenaga kerja yang dimaksud tidak perlu mengubah status kependudukannya menjadi penduduk Daerah.
- (6) Tenaga kerja dari luar daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) melaporkan kedatangannya sebagai penduduk pendatang kepada RT dan Kelurahan di lokasi dimana pekerja tinggal.
- (7) Perusahaan yang mendatangkan tenaga kerja dari luar Daerah untuk mengisi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berkewajiban untuk melaporkan ke Dinas dan bertanggungjawab memulangkan tenaga kerja yang dimaksud ke daerah asalnya apabila masa kerja atau proyek telah selesai.

- (8) Perusahaan yang mendatangkan tenaga kerja dari luar Daerah untuk mengisi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berkewajiban untuk menyediakan tempat tinggal yang layak dan memenuhi syarat kesehatan.
- (9) Dalam hal tenaga kerja dari luar Daerah berstatus atau didasarkan pada kontrak kerja PKWT, maka perusahaan wajib mencatatkan PKWTnya pada Dinas.

Pasal 29

- (1) Pemberi kerja wajib memberikan kesempatan kerja kepada TKL penyandang disabilitas sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh pemberi kerja.
- (2) Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua per seratus) TKL penyandang disabilitas dari jumlah tenaga kerja di lingkungan Badan Usaha Milik Daerah.
- (3) Perusahaan atau pengusaha wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu per seratus) TKL penyandang disabilitas dari jumlah tenaga kerja di lingkungan perusahaan atau usahanya.
- (4) Kewajiban untuk mempekerjakan TKL penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, kemampuan, dan kompetensi kerja TKL penyandang disabilitas.

Pasal 30

Untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial pada masyarakat yang berdomisili di sekitar lokasi perusahaan (Ring 1), perusahaan dapat menerima TKL yang tidak memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf d untuk dipekerjakan sebagai pekerja pada jenis pekerjaan tidak memerlukan keterampilan/keahlian khusus yang meliputi:

- a. tukang kebun;
- b. petugas kebersihan;
- c. penjaga malam; dan
- d. jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus lainnya.

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 22

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

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan perluasan kesempatan kerja ~~sektor informal~~ di Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui:
 - a. pengembangan dan pembinaan wirausaha;
 - b. kemudahan layanan perizinan untuk tumbuhnya wirausaha baru;
 - c. pembentukan dan pembinaan TKL mandiri;
 - d. penerapan sistem padat karya;
 - e. penerapan teknologi tepat guna;
 - f. pendayagunaan TKL; atau
 - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pengembangan dan pembinaan kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta potensi sumberdaya daerah, dan mengarah pada kegiatan usaha ekonomi produktif dan ekonomi kreatif.
- (5) Perusahaan Swasta dan Badan Usaha Milik Negara/Daerah dapat memfasilitasi pelaksanaan pola program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) melalui :
 - a. program tanggung jawab sosial dan lingkungan; dan
 - b. Pelatihan kewirausahaan bekerjasama dengan Perangkat Daerah terkait dan Kecamatan.
- (6) Pengkoordinasian dan sinkronisasi program tanggung jawab sosial dan lingkungan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a dilakukan oleh forum koordinasi tanggung jawab sosial dan lingkungan yang ada di Daerah.

	<p style="text-align: center;">Bagian Ketiga Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal</p> <p style="text-align: center;">Pasal 32</p> <p>(1) Pemberdayaan TKL merupakan usaha pemerintah daerah untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan TKL dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pemberi kerja.</p> <p>(2) Pemerintah Daerah melakukan pemberdayaan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pelatihan kerja TKL setiap tahunnya sesuai kemampuan keuangan daerah; b. pemberian informasi tempat pemagangan terhadap TKL yang telah mengikuti pelatihan kerja; c. penyampaian informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat melalui media elektronik; d. penyampaian informasi lowongan jenis pekerjaan tertentu/<i>unskill</i>/padat karya kepada Camat yang berada di sekitar wilayah pemberi kerja beroperasi; e. penyelenggaraan bursa kerja paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun; f. penerbitan surat bukti lapor lowongan pekerjaan untuk pemberi kerja yang telah melaporkan secara tertulis adanya lowongan pekerjaan; dan g. pemberian penghargaan kepada pemberi kerja yang berperan aktif dalam pemberdayaan TKL.
<p style="text-align: center;">BAB VIII HUBUNGAN KERJA DAN PENGUPAHAN</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu Hubungan Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 23</p>	<p style="text-align: center;">BAB IX HUBUNGAN KERJA DAN PENGUPAHAN</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu Hubungan Kerja</p>

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia.
- (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Dinas.
- (4) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dilaporkan oleh Pengusaha kepada Dinas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan, tata cara pembuatan, pencatatan dan pelaporan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 24

- (1) Dalam mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif, Pengusaha:
 - a. dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan;
 - b. wajib memberikan surat pengalaman kerja kepada pekerja yang sudah putus hubungan kerja dengan masa kerja paling singkat 3 bulan; dan
 - c. dilarang berlaku diskriminasi yang dapat menimbulkan konflik suku, agama, ras, dan antar golongan (SARA) terhadap Pekerja/Buruh.
- (2) Dokumen asli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a antara lain:
 - a. ijazah pendidikan;
 - b. sertifikat keahlian dan kecakapan;
 - c. surat tanda nomor kendaraan dan/atau buku pemilik kendaraan bermotor; atau

Pasal 33

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (5) PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Dinas.
- (6) PKWTT dilaporkan oleh Pengusaha kepada Dinas.

Pasal 34

- (1) Dalam mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif, pengusaha:
 - a. dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan;
 - b. wajib memberikan surat pengalaman kerja kepada pekerja yang sudah putus hubungan kerja dengan masa kerja paling singkat 3 bulan; dan
 - c. dilarang berlaku diskriminasi yang dapat menimbulkan konflik suku, agama, ras, dan antar golongan (SARA) terhadap pekerja/buruh.
- (2) Dokumen asli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a antara lain:
 - a. ijazah pendidikan;
 - b. sertifikat keahlian dan kecakapan;
 - c. surat tanda nomor kendaraan dan/atau buku pemilik kendaraan bermotor; atau
 - d. surat tanah/sertifikat atas nama pekerja atau yang dikuasakan kepada pekerja.
- (3) Dalam hal terdapat perjanjian antara pemberi kerja dan buruh/pekerja untuk menahan atau menyimpan dokumen asli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, maka pemberi kerja wajib melaporkan perjanjian tersebut kepada Dinas.

<p>d. surat tanah/sertifikat atas nama pekerja atau yang dikuasakan kepada pekerja.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kedua Pengupahan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 25</p> <p>(1) Pekerja/Buruh berhak mendapatkan penghasilan/upah yang layak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(2) Pengusaha wajib melaksanakan pengupahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Pengusaha wajib membuat dan memberikan bukti pembayaran upah kepada Pekerja/Buruh.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 26</p> <p>Untuk perlindungan upah pekerja yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) Pemerintah Daerah mengusulkan penetapan upah minimum kota kepada Gubernur Provinsi dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Kota.</p>	<p>(4) Dokumen asli sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dikembalikan kepada pekerja pada saat berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja atau sesuai perjanjian antara pemberi kerja dan pekerja.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kedua Pengupahan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 35</p> <p>(1) Pekerja/Buruh berhak mendapatkan penghasilan/upah yang layak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(2) Pengusaha wajib melaksanakan pengupahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Pengusaha wajib membuat dan memberikan bukti pembayaran upah kepada Pekerja/Buruh.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 36</p> <p>Dalam hal tenaga kerja dari luar daerah atau didasarkan pada kontrak kerja PKWT maka pengusaha wajib memberikan upah sesuai upah minimum daerah.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 37</p> <p>Untuk perlindungan upah pekerja/buruh yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) Pemerintah Daerah mengusulkan penetapan upah minimum Daerah kepada Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Daerah.</p>
<p style="text-align: center;">BAB IX HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu</p>	<p style="text-align: center;">BAB X HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu</p>

<p style="text-align: center;">Hubungan Industrial</p> <p style="text-align: center;">Pasal 27</p> <p>(1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi memberikan pembinaan dan pelayanan.</p> <p>(2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya; b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi; c. menyalurkan aspirasi secara demokratis; d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya; e. ikut serta memajukan perusahaan; dan f. mempejuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. <p>(3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 28</p> <p>Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh; b. lembaga kerja sama tripartit; c. Peraturan Perusahaan; d. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan e. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. <p style="text-align: center;">Pasal 29</p> <p>(1) Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.</p> <p>(2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dicatatkan pada Dinas.</p>	<p style="text-align: center;">Hubungan Industrial</p> <p style="text-align: center;">Pasal 38</p> <p>(1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi memberikan pembinaan dan pelayanan.</p> <p>(2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya; b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi; c. menyalurkan aspirasi secara demokratis; d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya; e. ikut serta memajukan perusahaan; dan f. mempejuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. <p>(3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 39</p> <p>Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh; b. Organisasi pengusaha; c. Lembaga kerja sama bipartit; d. lembaga kerja sama tripartit; e. Peraturan Perusahaan; f. Perjanjian kerja bersama; g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. <p style="text-align: center;">Pasal 40</p> <p>(1) Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.</p>
---	---

- (3) Dalam hal terjadi perubahan AD/ART, susunan pengurus, perubahari domisili, penerimaan bantuan luar negeri, serikat pekerja/serikat buruh wajib melaporkan kepada Dinas.
- (4) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dicatatkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan tingkat Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Provinsi wajib dilaporkan kepada Dinas.
- (5) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memiliki bukti pencatatan dari Dinas wajib melaporkan kepada Pengusaha.
- (6) Pengusaha dapat memfasilitasi penyediaan ruangan untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Pengusaha.

Pasal 30

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja berjumlah paling sedikit 10 (sepuluh) orang Tenaga Kerja wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Dinas.
- (3) Peraturan Perusahaan yang disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tingkat Pemerintah maupun Provinsi wajib dilaporkan kepada Dinas.

Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah membentuk dan mengoptimalkan kelembagaan Ketenagakerjaan yang terdiri dari Dewan Pengupahan Kota dan Tim Deteksi Dini Kerawanan Ketenagakerjaan .
- (2) Keanggotaan kelembagaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (3) Dewan Pengupahan Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Wali Kota dalam rangka pengusulan upah minimum kota serta penerapan sistem pengupahan di tingkat Daerah.

- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh paling sedikit 5 (lima) Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (5) Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (6) Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dibentuk oleh paling sedikit 3 (tiga) Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 41

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (7) mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memenuhi syarat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dapat menengguhkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dalam hal Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum memenuhi syarat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dan alasan-alasannya diberitahukan secara tertulis kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.
- (5) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memiliki bukti pencatatan dari Dinas wajib melaporkan kepada pengusaha.

- (4) Tim Deteksi Dini Kerawanan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas menghimpun informasi dan data ketenagakerjaan di tempat kerja, yang meliputi keluhan, keresahan yang mengarah pada Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja, mogok kerja/unjuk rasa.

Pasal 32

- (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 untuk mufakat.
- (2) Pengusaha wajib menginisiasi dan memfasilitasi penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti pelaksanaan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kesepakatan, para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta bukti pendaftaran.
- (5) Perjanjian Bersama yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha wajib dilaksanakan.

Pasal 33

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tidak selesai di luar pengadilan Hubungan Industrial, dapat diajukan oleh salah satu atau para pihak melalui pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung.
- (2) Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung telah memiliki kekuatan hukum tetap (*irikracht van gewijsde*), wajib dilaksanakan kedua belah pihak.

- (6) Pengusaha dapat memfasilitasi penyediaan ruangan untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.

- (7) Ketentuan mengenai pencatatan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh/ Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 42

- (1) Dalam hal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, perubahan domisili, penerimaan bantuan luar negeri, serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh memberitahukan kepada Dinas.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga, perubahan pengurus, perubahan domisili, penerimaan bantuan luar negeri.

Pasal 43

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh berjumlah paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan.
- (2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan kepada Dinas.
- (3) Peraturan perusahaan yang disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah maupun Provinsi wajib dilaporkan kepada Dinas.
- (4) Pengusaha wajib melaporkan keberadaannya beserta data Hubungan Industrial setiap tahun kepada Dinas.
- (5) Data Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling sedikit meliputi:
- identitas perusahaan;
 - pelaksanaan syarat kerja;

(3) Dalam hal Perselisihan Hubungan Industrial telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan telah mempunyai kekuatan hukum tetap, wajib dilaksanakan.

- c. waktu kerja dan waktu istirahat;
- d. pengupahan;
- e. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- f. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- g. jaminan sosial kesehatan;
- h. jaminan sosial tenaga kerja;
- i. pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan; dan
- j. Pelaporan PHK.

Pasal 44

- (1) Pemerintah Daerah membentuk dan mengoptimalkan kelembagaan Ketenagakerjaan yang terdiri dari
 - a. Dewan Pengupahan Daerah;
 - b. Lembaga Kerja Sama Tripartit; dan
 - c. Tim Deteksi Dini Ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan kelembagaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (3) Keterwakilan keanggotaan dalam kelembagaan Ketenagakerjaan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Wali Kota dalam rangka pengusulan upah minimum Daerah dan penerapan sistem pengupahan di tingkat Daerah.
- (5) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertugas memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Wali Kota dan pihak-pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Daerah.
- (6) Tim Deteksi Dini Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c bertugas menghimpun informasi dan data ketenagakerjaan di tempat kerja, yang meliputi keluhan kesah, keresahan yang mengarah pada Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja, mogok kerja/unjuk rasa.

	<p style="text-align: center;">Pasal 45</p> <p>(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 untuk mufakat.</p> <p>(2) Salah satu atau kedua belah pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menginisiasi dan memfasilitasi penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit.</p> <p>(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti pelaksanaan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha.</p> <p>(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kesepakatan, para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta bukti pendaftaran.</p> <p>(5) Perjanjian Bersama yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha wajib dilaksanakan.</p>
<p style="text-align: center;">Bagian Kedua Kesejahteraan Tenaga Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 34</p> <p>(1) Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh, antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. seragam kerja beserta rak/lemari/tempat penyimpanan; b. sarana keselamatan dan kesehatan kerja; c. sarana beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah Pekerja/Buruh; d. tempat olah raga yang memadai dan representatif; e. kantin; f. klinik kesehatan; g. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya); 	<p style="text-align: center;">Bagian Kedua Kesejahteraan Pekerja/Buruh</p> <p style="text-align: center;">Pasal 46</p> <p>(1) Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. seragam kerja beserta rak/lemari/tempat penyimpanan; b. sarana keselamatan dan kesehatan kerja; c. sarana beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh; d. tempat olah raga yang memadai dan representatif; e. kantin; f. klinik kesehatan; g. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);

- h. rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. koperasi pekerja;
 - k. angkutan antar jemput Pekerja/Buruh bagi Perusahaan dengan pekerja di atas 50 (lima puluh) orang; dan/atau
 - l. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.

Pasal 35

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

- h. rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. koperasi pekerja;
 - k. angkutan antar jemput pekerja/buruh bagi perusahaan dengan pekerja di atas 50 (lima puluh) orang; dan/atau
 - l. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) **Perusahaan wajib memberikan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh penyandang disabilitas.**
- (3) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan Perusahaan.

Pasal 47

- (1) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya dalam program jaminan kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan kepesertaan jaminan kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Ketiga Pekerja/Buruh Perempuan

Pasal 48

- (1) **Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.**
- (2) **Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:**
 - a. **memberikan makanan dan minuman bergizi; dan**
 - b. **menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.**

	<p>(3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 49</p> <p>(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.</p> <p>(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 50</p> <p>Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 51</p> <p>Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid yang pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>
<p style="text-align: center;">BAB X PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN</p> <p style="text-align: center;">Pasal 36</p> <p>(1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan penunjangnya kepada Perusahaan lain baik melalui pemborongan pekerjaan ataupun penyediaan jasa Pekerja/Buruh.</p>	<p style="text-align: center;">BAB XI ALIH DAYA</p> <p style="text-align: center;">Pasal 52</p> <p>(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.</p> <p>(2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.</p>

<p>(2) Jenis pekerjaan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan diserahkan kepada Perusahaan penerima pemborongan wajib dilaporkan ke Dinas.</p> <p>(3) Perusahaan pemberi pekerjaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan penunjang kepada Perusahaan lain baik melalui penyediaan jasa Pekerja/Buruh maupun pemborongan pekerjaan, wajib memberdayakan Perusahaan yang ada di Daerah.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 37</p> <p>(1) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dan pemborongan pekerjaan yang menerima pekerjaan dari Perusahaan pemberi pekerjaan wajib mendaftarkan perjanjiannya kepada Dinas.</p> <p>(2) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dan/atau Perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membuat Perjanjian Kerja secara tertulis dengan Pekerja/Buruh dan dicatatkan ke Dinas.</p> <p>(3) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dari luar Daerah yang akan melakukan pelaksanaan pekerjaan di Daerah wajib memiliki izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dari instansi yang berwenang di Provinsi.</p> <p>(4) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dan pemborongan pekerjaan yang menerima pekerjaan dari Perusahaan pemberi pekerjaan wajib mengikutsertakan seluruh Pekerja/Buruhnya dalam program jaminan sosial.</p>	<p>(3) Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.</p> <p>(4) Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.</p> <p>(5) Dalam hal Perusahaan Alih Daya memiliki kantor pusat di luar Daerah, maka Perusahaan Alih Daya harus memiliki kantor di Daerah.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 53</p> <p>(1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.</p> <p>(2) Persyaratan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.</p> <p>(3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.</p> <p>(4) Perusahaan Alih Daya wajib mengikutsertakan seluruh Pekerja/Buruhnya dalam program jaminan sosial.</p>
<p style="text-align: center;">BAB XI PELAYANAN KETENAGAKERJAAN DALAM JARINGAN</p> <p style="text-align: center;">Pasal 38</p> <p>(1) Pelayanan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas dilakukan dalam jaringan (daring).</p> <p>(2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <p>a. pelayanan di bidang Penempatan Tenaga Kerja;</p>	<p style="text-align: center;">BAB XII PELAYANAN KETENAGAKERJAAN DALAM JARINGAN</p> <p style="text-align: center;">Pasal 54</p> <p>(1) Pelayanan Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas dilakukan dalam jaringan (daring).</p> <p>(2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <p>a. pelayanan di bidang penempatan dan perluasan kerja;</p>

<p>b. pelayanan di bidang pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja; dan</p> <p>c. pelayanan di bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelayanan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Wali Kota</p>	<p>b. pelayanan di bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja; dan</p> <p>c. pelayanan di bidang Hubungan Industrial dan kesejahteraan pekerja/buruh.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelayanan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Wali Kota</p>
	<p style="text-align: center;">BAB XIII PENDANAAN</p> <p style="text-align: center;">Pasal 55</p> <p>Sumber pendanaan bagi penyelenggaraan ketenagakerjaan meliputi:</p> <p>a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN);</p> <p>b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD);</p> <p>c. bagian dari dana tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan;</p> <p>d. hibah dari Pemerintah Daerah lain;</p> <p>e. bantuan program badan swasta asing; dan</p> <p>f. sumbangan pihak lainnya yang tidak bersifat mengikat.</p>
<p style="text-align: center;">BAB XII SANKSI ADMINISTRATIF</p> <p style="text-align: center;">Pasal 39</p> <p>Penyelenggara Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (5) yang tidak memiliki izin dikenakan sanksi administratif berupa:</p> <p>a. teguran;</p> <p>b. peringatan tertulis;</p> <p>c. pembatalan kegiatan usaha; dan/atau</p> <p>d. pembekuan kegiatan usaha.</p>	<p style="text-align: center;">BAB XIV SANKSI ADMINISTRATIF</p> <p style="text-align: center;">Pasal 56</p> <p>(1) LPK yang tidak memiliki perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus yang tidak memiliki perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (5), dikenakan sanksi administratif berupa:</p> <p>a. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan;</p> <p>b. pembekuan kegiatan usaha.</p>

Pasal 40

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

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

Pasal 41

Perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1), dan ayat (3), Pasal 30, Pasal 32 ayat (2) dan ayat (5); Pasal 35 ayat (1), Pasal 36 ayat (2) dan ayat (3), dan Pasal 37, dikenakan sanksi administratif berupa:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatalan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
- h. pencabutan izin.

Pasal 42

(1) Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) dikenakan sanksi administratif, berupa:

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

(2) LPK yang memberikan sertifikat pelatihan kerja tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (4), dikenakan sanksi administratif berupa:

- a. teguran tertulis;
- b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan;
- c. pembekuan kegiatan usaha.

(3) LPK yang tidak mempersiapkan, meningkatkan dan mempertahankan kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), dan tidak memberikan akses bagi TKL penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2), dikenakan sanksi administratif berupa:

- a. teguran tertulis;
- b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan

Pasal 57

Pemberi kerja yang tidak melaporkan secara tertulis setiap ada dan/atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1), dan tidak mempekerjakan TKL penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis

Pasal 58

Pengusaha yang tidak memulangkan tenaga kerja yang dimaksud ke daerah asalnya apabila masa kerja yang ditentukan dalam kerja atau proyek telah selesai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (7), tidak menyediakan tempat tinggal yang layak dan memenuhi syarat kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (8), tidak mencatatkan PKWT kepada Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (9) dan Pasal 33 ayat (5), tidak mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1), yata (3), dan ayat (4), tidak memenuhi ketentuan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), dan Pasal 36, dan tidak mengikutsertakan semua Pekerja/Buruh dan keluarganya dalam program jaminan sosial sebagaimana

(2) Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (3) dikenakan sanksi administratif, berupa:

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

Pasal 43

Pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1), Pasal 25 ayat (2) dan ayat (3), dan Pasal 32 ayat (2) dan ayat (5), dikenakan sanksi administratif berupa:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatalan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
- h. pencabutan izin.

Pasal 44

Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) dikenakan sanksi administratif berupa:

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

Pasal 45

dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1), dan Pasal 53 ayat (4), dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.

Pasal 59

Perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya untuk membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1), tidak melaporkan data Hubungan Industrial kepada Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2), menginisiasi dan memfasilitasi penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dan melaksanakan Perjanjian Bersama yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) dan ayat (5), dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.

Pasal 60

Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tidak melaporkan perubahan AD/ART, susunan pengurus, perubahan domisili dan penerimaan bantuan luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan nomor bukti pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh/Federasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 61

Pengusaha yang melakukan pelanggaran terkait pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 sampai dengan Pasal 51 dikenakan sanksi administratif:

- a. teguran tertulis.
- b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan;
- c. pembekuan kegiatan usaha.

Pasal 62

(1) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 61, dilakukan secara bertahap.

<p>Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 sampai dengan Pasal 44 diatur dengan Peraturan Wali Kota.</p>	<p>(2) Teguran tertulis merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh LPK/Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan BKK/pemberi kerja/pengusaha/perusahaan/serikat pekerja.</p> <p>(3) Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu.</p> <p>(4) Pembekuan kegiatan usaha berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu</p> <p style="text-align: center;">Pasal 63</p> <p>Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 sampai dengan Pasal 59 diatur dengan Peraturan Wali Kota.</p>
<p style="text-align: center;">BAB XIII KETENTUAN PIDANA</p> <p style="text-align: center;">Pasal 46</p> <p>Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) dipidana dengan pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.</p>	<p style="text-align: center;">Dihapus</p>
	<p style="text-align: center;">BAB XV KETENTUAN PERALIHAN</p> <p style="text-align: center;">Pasal 64</p> <p>Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. kegiatan pelatihan dan pemagangan; b. permohonan perizinan berusaha bagi LPK; c. pelaporan kegiatan LPK; d. pendaftaran dan pelaporan pencari kerja; e. pelaporan lowongan pekerjaan;

- f. rekrutmen dan pelaporan tenaga kerja;
 - g. penempatan tenaga kerja dan pelaporan;
 - h. pencatatan PKWT dan pelaporan PKWTT; dan
 - i. pelayanan ketenagakerjaan
- yang sedang dilaksanakan atau telah diajukan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap diselenggarakan atau diproses berdasarkan ketentuan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini.

Pasal 65

- (1) Peraturan Wali Kota Nomor 14 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Berita Daerah Kota Balikpapan Tahun 2019 Nomor 14) dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti dengan yang baru berdasarkan ketentuan Peraturan Daerah ini.
- (2) Peraturan Wali Kota sebagai peraturan pelaksanaan Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 12 (dua belas) bulan terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 66

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan daerah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Tahun 2018 Nomor 1, Tambahan (Lembaran Daerah tahun Nomor 42) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 47

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 67

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Balikpapan.

Ditetapkan di Balikpapan
pada tanggal
WALI KOTA BALIKPAPAN

.....

Diundangkan di Balikpapan
pada tanggal
SEKRETARIS DAERAH KOTA BALIKPAPAN

.....

PENJELASAN
ATAS
PEHATURAN DAERAH KOTA BAUKPAPAN
NOMOR TAHUN 2022
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Kota Balikpapan dengan visinya sebagai kota industri, perdagangan, jasa dan pariwisata dalam nuansa kota beriman, berada di tengah jaringan transportasi, yakni Trans Kalimantan dan Trans Nasional serta memiliki Pelabuhan Laut dan udara terbesar di Kalimantan Timur yaitu Pelabuhan Laut Semayang dan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang. Kondisi ini menyebabkan Kota Balikpapan memiliki posisi yang strategis diantara kabupaten/kota lain di Provinsi Kalimantan Timur dan dianggap sebagai Pintu Gerbang Kaltim. Mengingat letak Kota Balikpapan yang strategis dan teijamannya kondusifitas keamanan, sehingga menjadi daya tarik bagi investor untuk mengembangkan usahanya, dan hal tersebut turut mendorong laju pertumbuhan ekonomi dan pesatnya pembangunan di Kota Balikpapan.

Namun kondisi tersebut, belum memberikan kontribusi yang optimal dalam hal pemberdayaan tenaga kerja yang berasal dari Kota Balikpapan, dimana tingkat pengangguran masih cukup tinggi, dan belum optimalnya pemberdayaan pengusaha daerah dalam pelaksanaan pembangunan kota, serta belum optimalnya kepedulian/tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan di Kota Balikpapan yang multi dimensi dan memiliki keterkaitan dengan kepentingan tenaga kerja, pengusaha, Pemerintah Daerah dan masyarakat, perlu pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan kompetensi tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan, pembinaan hubungan industrial, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan perlindungan bagi tenaga kerja serta

I. UMUM

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itu, dibutuhkan adanya kebijakan yang dapat memberikan perlindungan dan memberdayakan tenaga kerja lokal. Pada sisi lain, kebijakan tersebut juga harus dapat memastikan tidak adanya diskriminasi bagi setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kapasitasnya.

Dalam konteks Kota Balikpapan, bertambahnya penduduk juga tidak bisa dipungkiri bahwa jumlah penduduk usia kerja (tenaga kerja) dari tahun ke tahun semakin meningkat. Mengingat jumlah penduduk Kota Balikpapan didominasi oleh penduduk usia produktif, maka ketersediaan lapangan kerja menjadi indikator yang penting, di samping mengoptimalkan pemberdayaan masyarakat usia produktif.

Selain itu, pertumbuhan ekonomi sebagai konsekuensi pemindahan Ibu Kota Negara (IKN) Nusantara ke Kalimantan Timur, Kota Balikpapan sebagai salah daerah penyangga utama IKN Nusantara akan menjadi "magnet" bagi pendatang dari luar untuk mencari pekerjaan dan bertempat tinggal. Meningkatnya jumlah pencari kerja baik sektor formal maupun sektor informal mengakibatkan penawaran tenaga kerja jauh melebihi tingkat permintaan yang ada, sehingga mengakibatkan tingginya tingkat persaingan untuk memasuki kesempatan kerja, khususnya bagi warga Kota Balikpapan. Dalam konteks ini, untuk memberdayakan tenaga kerja lokal dalam pembangunan Daerah, perlu dilakukan upaya terpadu dan berkelanjutan melalui peningkatan kompetensi kerja, penempatan, perluasan

<p>pengembangan dan peran serta dunia usaha untuk mewujudkan tenaga kerja berdaya saing tinggi dalam iklim ketenagakerjaan yang kondusif yang menjamin kelangsungan usaha dan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.</p>	<p>kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja lokal yang dibingkai dalam kebijakan daerah yang berorientasi pada pemberdayaan tenaga kerja lokal.</p> <p>Dalam bingkai dinamika sosial, budaya dan peraturan perundang-undangan, Perda Kota Balikpapan No 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dinilai sudah tidak dapat menjawab perkembangan, permasalahan, dan kebutuhan hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Balikpapan, khususnya terkait dengan perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal, sehingga perlu dilakukan penggantian agar dapat menjadi dasar hukum yang efektif, efisien, dan komprehensif dalam penyelenggaraan pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Balikpapan.</p>
<p>II. PASAL DEMI PASAL</p> <p>Pasal 1 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 2 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 3 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 4 Cukup jelas</p> <p>Pasal 5 Ayat (1) Pembinaan pelatihan dilakukan melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi, pemagangan bagi tenaga kerja dan pencari kerja, serta pembinaan produktivitas kerja dilakukan melalui sosialisasi: (a) Penyadaran produktivitas dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara pemerintah daerah, dunia usaha dan masyarakat dalam rangka peningkatan produktivitas; (b) Peningkatan produktivitas dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi; dan (c) Pemeliharaan produktivitas merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas yang telah dicapai.</p>	<p>II. PASAL DEMI PASAL</p> <p>Pasal 1 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 2 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 3 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 4 Cukup jelas</p> <p>Pasal 5 Cukup jelas</p> <p>Pasal 6 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 7 Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) huruf a. Pengusaha pada prinsipnya dilarang mempekerjakan anak kecuali untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal</p>

<p>Ayat (2) Cukup jelas.</p> <p>Ayat (3) Cukup jelas.</p> <p>Pasal 6 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 7 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 8 Ayat (1) Perizinan penyelenggara pelatihan kerja yang diberikan oleh Dinas meliputi izin operasional bagi LPK Swasta, dan tanda daftar bagi LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan.</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas.</p> <p>Pasal 9 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 10 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 11 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 12 Ayat (1) Cukup jelas.</p> <p>Ayat (2) j Yang dimaksud dengan tahapan . kualifikasi kompetensi tertentu apabila keahlian yang akan diperoleh memiliki tingkatan atau level keahlian dengan waktu melebihi 12 (dua belas) bulan. Misal: untuk keahlian tertentu memiliki lebih dari satu level dan harus dilaksanakan secara berkesinambungan dimana waktunya lebih dari 12 (dua belas) bulan.</p>	<p>69 sampai dengan Pasal 71 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.</p> <p>Ayat (3) Cukup jelas</p> <p>Ayat (4) Cukup jelas</p> <p>Pasal 8 Ayat (1) Pengelompokan kategori TKL berdasarkan wilayah tempat tinggal TKL dari lokasi perusahaan (Ring 1 dan Ring 2) didasari pertimbangan bahwa TKL yang bersangkutan adalah bagian dari masyarakat yang berpotensi terkena dampak sosial dan lingkungan dari usaha dan/atau kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan.</p> <p>Ayat (2) Dalam hal membutuhkan tenaga kerja adalah kantor perusahaan, maka Ring 1 yang dimaksud adalah TKL yang bertempat tinggal dalam wilayah kecamatan dimana kantor perusahaan berada. Demikian halnya ketika yang dibutuhkan adalah tenaga operasional, maka Ring 1 yang dimaksud adalah TKL yang bertempat tinggal dalam wilayah kecamatan dimana perusahaan menyelenggarakan kegiatannya.</p> <p>Ayat (3) Cukup jelas.</p> <p>Pasal 9 Ayat (1) Pembinaan pelatihan dilakukan melalui program pelatihan kerja berbasis kompetensi, pemagangan bagi tenaga kerja dan pencari kerja, serta pembinaan produktivitas kerja dilakukan melalui sosialisasi: (a) Penyadaran produktivitas dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara pemerintah daerah, dunia usaha dan masyarakat dalam rangka peningkatan produktivitas; (b) Peningkatan produktivitas dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi; dan (c) Pemeliharaan produktivitas merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas yang telah dicapai.</p> <p>Ayat (2)</p>
---	--

<p>Pasal 13 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 14 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 15 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 16 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Kartu pencari kerja yang dipersyaratkan adalah kartu yang diterbitkan oleh Dinas maupun dari daerah luar yang dilegalisir oleh Dinas. Ayat (4) Cukup jelas. Ayat (5) Cukup jelas. Ayat (6) Cukup jelas.</p> <p>Pasal 17 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 18 Ayat (1) Perusahaan yang melakukan kegiatan di Daerah seoptimal mungkin memberdayakan tenaga kerja Daerah sesuai kompetensinya, kecuali dalam hal pekerjaan yang bersifat paket berupa pemasangan mesin-mesin atau peralatan khusus, maka perusahaan dapat membawa sendiri tenaga memberdayakan tenaga kerja setempat sesuai kebutuhan. Ayat (2)</p>	<p>Cukup jelas. Ayat (3) Cukup jelas.</p> <p>Pasal 10 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 11 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 12 Cukup jelas</p> <p>Pasal 13 Cukup jelas</p> <p>Pasal 14 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 15 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 16 Ayat (1) Cukup jelas Ayat (2) Cukup jelas. Ayat (3) Kartu pencari kerja yang dipersyaratkan adalah kartu yang diterbitkan oleh Dinas maupun dari daerah luar yang dilegalisir oleh Dinas. Ayat (4) Cukup jelas. Ayat (5) Cukup jelas. Ayat (6) Cukup jelas.</p> <p>Pasal 17</p>
--	---

<p>Cukup jelas.</p> <p>Pasal 19</p> <p> Ayat (1)</p> <p> Cukup jelas.</p> <p> Ayat (2)</p> <p> Cukup jelas.</p> <p> Ayat (3)</p> <p> Cukup jelas.</p> <p> Ayat (4)</p> <p> Cukup jelas.</p> <p> Ayat (5)</p> <p> Pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh lembaga Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus termasuk di dalamnya adalah pelaksanaan pameran bursa kerja/Job Market Fair</p> <p> Ayat (6)</p> <p> Cukup jelas.</p> <p> Ayat (7)</p> <p> Cukup jelas.</p> <p> Ayat (8)</p> <p> Cukup jelas.</p> <p> Ayat (9) .</p> <p> Cukup jelas.</p> <p>Pasal 20</p> <p>Cukup jelas.</p> <p>Pasal 21</p> <p> Cukup jelas.</p> <p>Pasal 22</p> <p> Cukup jelas.</p> <p>Pasal 23</p> <p> Cukup jelas.</p> <p>Pasal 24</p>	<p>Cukup jelas</p> <p>Pasal 18</p> <p> Cukup jelas</p> <p>Pasal 19</p> <p> Ayat (1)</p> <p> Cukup jelas.</p> <p> Ayat (2) j</p> <p> Yang dimaksud dengan tahapan kualifikasi kompetensi tertentu apabila keahlian yang akan diperoleh memiliki tingkatan atau level keahlian dengan waktu melebihi 12 (dua belas) bulan. Misal: untuk keahlian tertentu memiliki lebih dari satu level dan harus dilaksanakan secara berkesinambungan dimana waktunya lebih dari 12 (dua belas) bulan.</p> <p>Pasal 20</p> <p> Cukup jelas</p> <p>Pasal 21</p> <p> Cukup jelas</p> <p>Pasal 22</p> <p> Cukup jelas</p> <p>Pasal 23</p> <p> Ayat (1)</p> <p> Cukup jelas</p> <p> Ayat (2)</p> <p> Cukup jelas.</p> <p> Ayat (3)</p> <p> Kartu pencari kerja yang dipersyaratkan adalah kartu yang diterbitkan oleh Dinas maupun dari daerah luar yang dilegalisir oleh Dinas.</p> <p> Ayat (4)</p> <p> Cukup jelas.</p> <p> Ayat (5)</p> <p> Cukup jelas.</p> <p> Ayat (6)</p> <p> Cukup jelas.</p>
---	--

<p>Ayat (1) Yang dimaksud dengan perlakuan diskriminasi yang dapat menimbulkan konflik suku, agama, ras, dan antar golongan (SARA) terhadap pekerja/buruh adalah memerintahkan penggunaan pakaian, atribut dan/atau asesoris yang tidak sesuai dengan norma agama dan kepercayaan pekerja/buruh dengan alasan apapun.</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas.</p> <p>Pasal 25 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 26 Usulan penetapan UMK dilakukan setiap tahun dan penetapan! upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (<i>safety net</i>); agar upah tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah.</p> <p>Pasal 27 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 28 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 29 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 30 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 31 Ayat (1) Cukup jelas.</p> <p>Ayat (2) Dalam hal anggota yang duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan berasal dari organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh maka organisasi dimaksud adalah yang telah dilaporkan dan /atau dicatatkan kepada Dinas.</p>	<p>Pasal 24 Cukup jelas</p> <p>Pasal 25 Cukup jelas</p> <p>Pasal 26 Cukup jelas</p> <p>Pasal 27</p> <p>Ayat (1) Cukup jelas.</p> <p>Ayat (2) Yang dimaksud dengan lowongan yang tersedia di daerah adalah penempatan untuk kegiatan administrasi dan/atau operasional pekerjaan di wilayah Kota Balikpapan, sehingga jika rekrutmen diselenggarakan di Kota Balikpapan tetapi penempatannya di luar Kota Balikpapan maka hal tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai lowongan yang tersedia di Daerah sehingga tidak menjadi penghitung persentase prioritas TKL.</p> <p>Ayat (3) Cukup jelas.</p> <p>Ayat (4) Cukup jelas.</p> <p>Pasal 28 Cukup jelas</p> <p>Pasal 29 Cukup jelas</p> <p>Pasal 30 Cukup jelas</p> <p>Pasal 31 Cukup jelas</p>
--	--

<p>Ayat (3) Cukup jelas.</p> <p>Ayat (4) Cukup jelas.</p> <p>Pasal 32 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 33 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 34 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 35 Ayat (1) Cukup jelas.</p> <p>Ayat (2) Pembinaan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah meliputi sosialisasi, monitoring pelaksanaan, penyediaan fasilitas, dan kebijakan.</p> <p>Pasal 36 Ayat (1) Cukup jelas.</p> <p>Ayat (2) Yang dilaporkan kepada Dinas adalah jenis-jenis pekerjaan penunjang yang diserahkan oleh pemberi kerja, dan daftar! perusahaan penerima pemborongan pekerjaan.</p> <p>Ayat (3) Cukup jelas.</p> <p>Pasal 37 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 38 Ayat (1)</p>	<p>Pasal 32 Cukup jelas</p> <p>Pasal 33 Cukup jelas</p> <p>Pasal 34 Ayat (1) huruf c Yang dimaksud dengan perlakuan diskriminasi yang dapat menimbulkan konflik suku, agama, ras, dan antar golongan (SARA) terhadap pekerja/buruh adalah memerintahkan penggunaan pakaian, atribut dan/atau asesoris yang tidak sesuai dengan norma agama dan kepercayaan pekerja/buruh dengan alasan apapun.</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas.</p> <p>Pasal 35 Cukup jelas</p> <p>Pasal 36 Cukup jelas</p> <p>Pasal 37 Cukup jelas</p> <p>Pasal 38 Cukup jelas</p> <p>Pasal 39 Cukup jelas</p> <p>Pasal 40 Cukup jelas</p> <p>Pasal 41 Cukup jelas</p>
--	---

<p>Yang dimaksud pelayanan dalam jaringan (daring) adalah pelayanan berbasis web (secara on line) untuk memberikan! kemudahan akses bagi masyarakat.</p> <p>Ayat (2) Cukup jelas</p> <p>Ayat (3) Cukup jelas</p> <p>Pasal 39 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 40 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 41 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 42 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 43 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 44 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 45 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 46 Cukup jelas.</p> <p>Pasal 47 Cukup jelas.</p> <p>TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA BALIKPAPAN NOMOR 42</p>	<p>Pasal 42 Cukup jelas</p> <p>Pasal 43 Cukup jelas</p> <p>Pasal 44 Cukup jelas</p> <p>Pasal 45 Cukup jelas</p> <p>Pasal 46 Cukup jelas</p> <p>Pasal 47 Ayat (1) Cukup jelas. Ayat (2) Pembinaan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah meliputi sosialisasi, monitoring pelaksanaan, penyediaan fasilitas, dan kebijakan.</p> <p>Pasal 48 Cukup jelas</p> <p>Pasal 49 Cukup jelas</p> <p>Pasal 50 Cukup jelas</p> <p>Pasal 51 Cukup jelas</p> <p>Pasal 52 Cukup jelas</p> <p>Pasal 53</p>
--	--

Cukup jelas

Pasal 54

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 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

Pasal 63

Cukup jelas

Pasal 64
Cukup jelas

Pasal 65
Cukup jelas

Pasal 66
Cukup jelas

Pasal 67
Cukup jelas