

PERATURAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN
NOMOR 7 TAHUN 2014

TENTANG

PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa pembangunan di bidang ketenagakerjaan harus mampu memberikan solusi bagi permasalahan ketenagakerjaan di daerah serta menjamin peningkatan kesejahteraan masyarakat khususnya untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kehidupannya;
- b. bahwa dalam rangka turut mengatasi permasalahan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah bertanggung jawab memberdayakan tenaga kerja daerah agar menjadi tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing sesuai dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja;
- c. bahwa agar pemberdayaan tenaga kerja daerah dapat dilakukan secara terarah, terpadu, terkoordinasi, sistematis, dan berkesinambungan, dipandang perlu untuk menetapkan pedoman yang dapat menjadi acuan bagi semua pihak dalam pelaksanaannya;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 Jo. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 10 Tahun 1957 antara lain mengenai Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Kalimantan Selatan sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1106);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2687);
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan undang-undang Nomor 12 tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2007 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5305);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 32);
10. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 5 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2008 Nomor 5);
11. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2013 Nomor 17, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 75);
12. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 1 Tahun 2014 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2014 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 76);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN
dan
GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
3. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Selatan.
4. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan.
5. Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah adalah proses untuk memberdayakan tenaga kerja daerah agar dapat memiliki pekerjaan dan meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kebutuhan bursa/pasar kerja.
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 Daerah adalah tenaga kerja yang bekerja di wilayah Provinsi Kalimantan Selatan.
9. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Bursa/Pasar Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
11. Informasi Pasar Kerja adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja.
12. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.

14. Perusahaan adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan Hukum baik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Pengusaha adalah :
 - a. orang perorangan, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perorangan, persekutuan untuk badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
16. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
17. 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.
18. Lembaga Pelatihan Kerja, yang selanjutnya disingkat LPK, adalah instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
19. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
20. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.
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.
22. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami gangguan, kelainan, kerusakan, dan/ atau kehilangan fungsi organ fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam waktu tertentu atau permanen dan menghadapi lingkungan fisik dan sosial.

BAB II TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Tujuan Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah adalah:

- a. mendukung program pembangunan ketenagakerjaan nasional;
- b. meningkatkan kompetensi kerja dan produktivitas tenaga kerja daerah;
- c. menyiapkan tenaga kerja daerah yang siap pakai; dan
- d. meningkatkan peran serta pemberi kerja di Daerah untuk memberikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja daerah.

Pasal 3

Ruang lingkup pengaturan dalam peraturan daerah ini meliputi:

- a. informasi pasar kerja;
- b. pelatihan kerja;
- c. perluasan kesempatan kerja;
- d. hak dan kewajiban tenaga kerja daerah;
- e. koordinasi pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja daerah;
- f. sosialisasi tenaga kerja daerah;
- g. pembinaan;
- h. partisipasi masyarakat; dan
- i. pembiayaan.

BAB III INFORMASI PASAR KERJA

Pasal 4

Setiap Pemberi Kerja di Daerah wajib menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota berkewajiban menyediakan informasi pasar kerja di Daerah.
- (2) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari Pemberi Kerja.
- (3) Penyebarluasan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 6 (enam) hari sejak tanggal diterimanya informasi dari Pemberi Kerja.

Pasal 6

- (1) Informasi pasar kerja yang disebarluaskan Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota terdiri atas:
 - a. informasi lowongan pekerjaan; dan
 - b. informasi tenaga kerja daerah.

- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a paling sedikit memuat:
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan, jabatan, dan syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja, dan syarat lain yang diperlukan; dan
 - c. jangka waktu penerimaan lamaran kerja.
- (3) Informasi tenaga kerja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b paling sedikit memuat:
 - a. identitas tenaga kerja; dan
 - b. kompetensi kerja yang dimiliki.

Pasal 7

Dalam rangka menyebarluaskan informasi pasar kerja, Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota berkewajiban:

- a. memfasilitasi tenaga kerja daerah untuk mendapat informasi lowongan pekerjaan secara cepat, mudah, dan murah;
- b. melakukan pendataan tenaga kerja daerah;
- c. menyelenggarakan bursa kerja.

Pasal 8

Fasilitasi penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan dapat dengan cara antara lain:

- a. mengumumkan informasi lowongan pekerjaan di tempat strategis di seluruh wilayah kabupaten/kota; dan
- b. mengumumkan melalui media massa atau secara *online*.

Pasal 9

- (1) Pendataan Tenaga Kerja Daerah dilakukan secara berkala dan berkesinambungan.
- (2) Pendataan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memberikan informasi mengenai ketersediaan Tenaga Kerja Daerah yang diperlukan oleh Pemberi Kerja.

Pasal 10

Penyelenggaraan bursa kerja dilaksanakan paling sedikit 2 (dua) kali dalam setahun.

BAB IV PELATIHAN KERJA

Pasal 11

- (1) Pelaksanaan Pelatihan Kerja bertujuan:
 - a. meningkatkan kompetensi kerja dan produktivitas Tenaga Kerja Daerah; dan
 - b. menyediakan Tenaga Kerja Daerah yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di Daerah.

- (2) Pelatihan kerja dilaksanakan secara bertahap, berjenjang, berkesinambungan, dan sistematis sesuai dengan perkembangan pasar kerja, persyaratan kerja, dan perkembangan teknologi.

Pasal 12

- (1) Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota berkewajiban melaksanakan pelatihan kerja.
- (2) Pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja di Daerah.

Pasal 13

- (1) Pelatihan Kerja dapat dilaksanakan oleh:
 - a. lembaga pelatihan kerja pemerintah;
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta; dan/atau
 - c. perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan cara:
 - a. pelatihan berbasis kompetensi;
 - b. pelatihan kewirausahaan; dan/atau
 - c. pelatihan berbasis masyarakat.

Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (2) Lembaga pelatihan kerja pemerintah dalam penyelenggaraan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 15

- (1) Lembaga pelatihan kerja pemerintah, sebelum melaksanakan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Daerah berkewajiban:
 - a. memberi informasi kepada masyarakat pencari kerja mengenai akan dilaksanakannya Pelatihan Kerja; dan
 - b. berkoordinasi dengan dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (2) Seleksi penerimaan calon Tenaga Kerja Daerah yang akan mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan atau instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (3) Hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diserahkan kepada lembaga pelatihan kerja pemerintah untuk diikutsertakan dalam Pelatihan Kerja.

- (4) Program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengacu dan/atau berpedoman pada standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) ,khusus, internasional dan berdasarkan pada analisis kebutuhan pelatihan.

Pasal 16

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memperoleh izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dan terakreditasi.
- (3) Akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diterbitkan oleh lembaga akreditasi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya instruktur dan tenaga kepelatihan;
- b. adanya program pelatihan yang berbasis kompetensi;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 18

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan melalui sistem Pemagangan.
- (2) Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar negeri.

Pasal 19

- (1) Setiap Perusahaan di Daerah wajib untuk menerima Tenaga Kerja Daerah untuk magang.
- (2) Jumlah peserta magang yang dapat diterima Perusahaan paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah karyawan.
- (3) Perusahaan yang menerima magang harus memiliki program, sarana dan prasarana, tenaga pelatih dan pembimbing pemagangan, dan pendanaan.
- (4) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan perjanjian tertulis dan dilaksanakan sesuai mekanisme yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

Peserta pemagangan berhak:

- a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
- c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
- d. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.

Pasal 21

Penyelenggara pemagangan berhak:

- a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
- b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.

Pasal 22

Peserta pemagangan berkewajiban:

- a. mentaati perjanjian pemagangan;
- b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
- c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan; dan
- d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.

Pasal 23

Penyelenggara Pemagangan berkewajiban:

- a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
- b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
- c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta;
- e. memberikan uang saku dan/atau uang transport peserta;
- f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
- g. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

Pasal 24

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Daerah Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Pasal 25

Pengusaha yang mempekerjakan 100 (seratus) tenaga kerja atau lebih wajib melaksanakan Pelatihan Kerja bagi pekerja buruh di perusahaannya.

Pasal 26

- (1) Pengusaha dapat memberikan Pelatihan Kerja kepada calon Tenaga Kerja Daerah yang akan direkrut sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan yang diperlukan.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan bersama dengan Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

BAB V PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 27

- (1) Setiap Perusahaan di Daerah wajib memberdayakan penduduk sekitarnya melalui kegiatan pengembangan perluasan kesempatan kerja.

- (2) Pengembangan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas potensi dan kebutuhan masyarakat.
- (3) Pelaksanaan Pengembangan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota di wilayah kerja perusahaan.
- (4) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menjadi bagian dari program tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan.
- (5) Pelaksanaan program tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB VI HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA DAERAH

Bagian Kesatu Hak Tenaga Kerja Daerah

Pasal 28

Setiap Tenaga Kerja Daerah memiliki hak yang sama atas setiap lapangan pekerjaan yang tersedia dalam bursa/Pasar Kerja di Daerah.

Pasal 29

Setiap Tenaga Kerja Daerah berhak untuk memperoleh:

- a. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. upah minimal sesuai dengan upah minimal provinsi;
- c. perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja;
- d. peningkatan kompetensi kerja dan produktivitas; dan
- e. hak ketenagakerjaan diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Kewajiban Tenaga Kerja Daerah

Pasal 30

Setiap Tenaga Kerja Daerah berkewajiban:

- a. menjaga profesionalitas, produktivitas kerja, dan menghormati peraturan perusahaan;
- b. berperilaku sopan, jujur, disiplin, dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya; dan
- c. menjaga ketenangan, ketentraman, dan keamanan lingkungan kerja.

BAB VII KOORDINASI PELAKSANAAN PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA DAERAH

Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah melakukan koordinasi pelaksanaan Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah di Daerah.

- (2) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (3) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
 - a. pemerintah kabupaten/kota; dan
 - b. institusi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah.
- (4) Pelaksanaan koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam semua tahapan Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah.
- (5) Tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) meliputi:
 - a. proses perencanaan Tenaga Kerja Daerah;
 - b. pembentukan sistem informasi Tenaga Kerja Daerah;
 - c. peningkatan kompetensi tenaga kerja dan program pelatihan;
 - d. penempatan dan perluasan Kesempatan Kerja;
 - e. pengembangan hubungan industrial dan peningkatan jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - f. Perlindungan Tenaga Kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Pasal 32

- (1) Bupati/walikota bertanggung jawab melakukan koordinasi pelaksanaan Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah di wilayahnya masing-masing.
- (2) Pelaksanaan koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh bupati/walikota.

Pasal 33

- (1) Untuk mengoptimalkan pelaksanaan koordinasi Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah, Gubernur dapat membentuk Forum Koordinasi Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah.
- (2) Pembentukan Forum Koordinasi Pemberdayaan tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Gubernur.

BAB VIII

SOSIALISASI PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA DAERAH

Pasal 34

- (1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkewajiban untuk melaksanakan sosialisasi Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah.
- (2) Sosialisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk mendukung pelaksanaan Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah.
- (3) Sosialisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan kepada:
 - a. institusi pemerintah;
 - b. perusahaan milik negara dan swasta;
 - c. masyarakat; dan
 - d. semua pihak yang memiliki kepentingan di bidang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah.

BAB IX PEMBINAAN

Pasal 35

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap Tenaga Kerja Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X PARTISIPASI MASYARAKAT

Pasal 36

- (1) Setiap orang, lembaga sosial, dan lembaga swadaya masyarakat dapat ikut serta dalam kegiatan Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah.
- (2) Partisipasi masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara:
 - a. mandiri; dan/atau
 - b. bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau Perusahaan.
- (3) Partisipasi masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk pelatihan atau kegiatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI PEMBIAYAAN

Pasal 37

- (1) Pembiayaan pelaksanaan Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah berasal dari:
 - a. anggaran pendapatan dan belanja daerah;
 - b. sumber pendanaan lainnya yang sah; dan/atau
 - c. dana tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerimaan, pengelolaan, dan pelaksanaan bantuan sumber pendanaan lainnya yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB XII PENYIDIKAN

Pasal 38

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Hukum Acara Pidana yang berlaku.

- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Wewenang penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada penuntut umum melalui kepolisian negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 39

- (1) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2), Pasal 19 ayat (1), Pasal 25, Pasal 27 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. penutupan sementara tempat usaha;
 - b. larangan pengoperasian usaha sesuai dengan kewenangan yang dimiliki Pemerintah Daerah; atau
 - c. rekomendasi pencabutan izin usaha kepada instansi pemberi izin.
- (3) Sebelum melaksanakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi wajib melakukan pembinaan berupa teguran, peringatan tertulis, dan usaha pembinaan lainnya kepada orang atau perusahaan yang bersangkutan.

BAB XIV
KETENTUAN PIDANA

Pasal 40

Setiap orang atau Perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 23 dipidana dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau pidana denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 41

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Ditetapkan di Banjarmasin
pada tanggal 11 Agustus 2014

GUBERNUR KALIMANTAN SELATAN,

Ttd.

H. RUDY ARIFFIN

Diundangkan di Banjarbaru
pada tanggal 11 Agustus 2014

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI
KALIMANTAN SELATAN,

Ttd.

MUHAMMAD ARSYADI

LEMBARAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN
TAHUN 2014 NOMOR 7

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN
NOMOR TAHUN 2014
TENTANG
PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA DAERAH

I. UMUM

Salah satu bagian yang penting dari pembangunan nasional adalah pembangunan ketenagakerjaan, dimana tenaga kerja merupakan subjek dan objek pembangunan yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan pembangunan, dan pembangunan dinyatakan berhasil jika masyarakat atau tenaga kerja dapat hidup dengan sejahtera. Untuk mengarahkan pembangunan nasional yang ramah ketenagakerjaan (*employment growth friendly*), pembangunan harus merespon paradigma pada orientasi ketenagakerjaan yaitu penciptaan kesempatan kerja yang sebanyak-banyaknya, sehingga pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dapat tercapai tanpa mengabaikan aspek pertumbuhan.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dan mempunyai peran yang strategis dan tidak dapat dipisahkan dengan sub sistem pembangunannasional lainnya. Peran startegis tersebut dikarenakan tenaga kerja dalam pembangunan nasional mempunyai peran ganda, yaitu dapat berperan sebagai objek atau sasaran pembangunan, dan dipihak lain berperan sebagai subjek (penggerak) pembangunan.

Sebagai sasaran pembangunan, tenaga kerja yang jumlahnya sekitar 50 % dari jumlah penduduk Indonesia, harus berpenghidupan yang layak, dan sejahtera. Dengan kata lain pembangunan nasional yang dilaksanakan harus mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat yaitu dapat memenuhi kebutuhan barang dan atau jasa masyarakat, termasuk tenaga kerjanya sendiri.

Sedangkan peran sebagai subjek atau penggerak pembangunan, maka tenaga kerja diharapkan berpartisipasi aktif dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan aau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut. Peran ganda tersebut sebetulnya telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan (subjek) dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (objek)".

Salah satu problem bangsa Indonesia saat ini adalah masalah pengangguran, dimana pengangguran itu sendiri disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, pertama, yaitu bidang kependudukan, terutama menyangkut pertumbuhan penduduk dalam mempengaruhi jumlah angkatan kerja yang pada gilirannya akan memasuki pasar kerja, kedua, sektor pendidikan yang turut mempengaruhi kualitas angkatan kerja yang pada gilirannya akan berdampak pada produktivitas tenaga kerja, dan ketiga, sektor pertumbuhan ekonomi yang mempengaruhi daya tampung dan daya serap terhadap angkatan kerja yang ada di pasar kerja.

Sebagai negara berkembang, Indonesia masih menghadapi masalah jumlah penduduk yang besar dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi, dimana tingkat pertambahan penduduk tersebut tidak seimbang dengan pertumbuhan kesempatan kerja sehingga jumlah pengangguran terus

bertambah, namun di sisi lain terlihat beberapa kesempatan kerja tidak dapat terisi oleh pencari kerja karena kurangnya keterampilan, keahlian dan pengalaman serta penggunaan karena keterbatasan informasi mengenai lowongan kerja bagi pencari kerja, namun di sisi lain perusahaan atau pengguna tenaga kerja tidak mendapatkan sumberdaya manusia dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan.

Selain masalah jumlah pengangguran yang masih relatif tinggi dan kualitas tenaga kerja yang masih relatif rendah, masalah lain di bidang ketenagakerjaan adalah jumlah setengah penganggur yang relatif masih tinggi pula, setengah penganggur mencerminkan bahwa potensi sumberdaya manusia atau pekerja belum dapat dimanfaatkan secara optimal guna menghasilkan barang dan jasa. Keadaan ketenagakerjaan di Indonesia mulai tahun 2013 memberikan gambaran bahwa Angkatan Kerja Nasional (Sekernas bulan Pebruari 2013) agar data-data yang disampaikan data yang update yang mencatat sebanyak 7,17 juta orang adalah penganggur terbuka, yang berarti tingkat pengangguran di Indonesia sebesar 5,92 (7,17 juta jiwa) dinilai masih cukup tinggi dan sebagian besar angkatan kerja berpendidikan SD ke bawah sekitar 46,76 %.

Kemampuan pada sektor formal dalam penyerapan tenaga kerja sangat terbatas, hanya menyerap sekitar 37 % angkatan kerja, sementara pada sektor informal mampu menyerap tenaga kerja sebesar 63 %, meskipun usaha pemerintah untuk menurunkan tingkat pengangguran terbuka dari tahun ke tahun sudah menunjukkan penurunan, namun angka tingkat pengangguran tersebut masih diatas angka tingkat pengangguran alami, yaitu sekitar 4 %.

Di Provinsi Kalimantan Selatan, angka pengangguran relatif masih tingginya, kualitas tenaga kerja serta penciptaan kesempatan kerja masih rendah. Hal tersebut selanjutnya berpengaruh terhadap upah atau pendapatan tenaga kerjanya. Oleh karena itu apabila permasalahan tersebut tidak diantisipasi secara cermat, dapat menyebabkan timbulnya kerawanan sosial yang pada gilirannya akan menjadi ancaman bagi keamanan nasional.

Di samping permasalahan pengangguran yang masih relatif tinggi, kita diperhadapkan pula berkembangnya apa yang disebut dengan Asean Economic Comity (Masyarakat Ekonomi Asean) dimana pada 1 Januari 2015. Pemberharuan kebijakan era masyarakat ekonomi Asean tersebut nantinya menerapkan adanya kebebasan mobilitas/pergerakan atas barang, jasa dan tenaga kerja. Oleh sebab itu berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah antara lain melalui pendidikan, pelatihan kerja dan penciptaan lapangan pekerjaan baru yang layak.

Upaya tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien bila kebijakan, strategi dan perencanaan program dan pelaksanaan pembangunan khususnya di bidang ketenagakerjaan di dasarkan atas ilmu pengetahuan dan teknologi yang tepat serta berlandaskan data dan informasi yang lengkap, akurat dan berkesinambungan serta sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Guna mengantisipasi hal tersebut maka upaya peningkatan kualitas, kompetensi dan produktivitas pekerja Indonesia harus dilakukan terus menerus. Untuk itu diperlukan dukungan dari Pemerintah Daerah untuk melakukan pemberdayaan tenaga kerja daerah agar memiliki kompetensi kerja dan produktivitas yang tinggi sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja baik dari dalam maupun luar negeri.

Melalui peraturan daerah ini, Pemerintah Daerah ingin memberikan pedoman bagi semua pihak yang terlibat dalam pemberdayaan tenaga kerja daerah sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan secara terarah, terpadu, terkoordinasi, dan berkesinambungan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “pelatihan berbasis kompetensi” adalah pelatihan yang menitik beratkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Yang dimaksud dengan “pelatihan kewirausahaan” adalah pelatihan yang membekali peserta secara bertahap agar

memiliki kompetensi kewirausahaan dan bisnis, sehingga mampu menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain sesuai tuntutan pembangunan.

Yang dimaksud dengan “pelatihan berbasis masyarakat” adalah pelatihan yang didesain berdasarkan kebutuhan masyarakat dan potensi daerah baik yang mengacu pada standar kompetensi maupun non standar.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35
Cukup jelas.

Pasal 36
Cukup jelas.

Pasal 37
Cukup jelas.

Pasal 38
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.