



SALINAN

BUPATI MANDAILING NATAL
PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL
NOMOR 6 TAHUN 2017

TENTANG

PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MANDAILING NATAL,

- 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 untuk mewujudkan pemberdayaan tenaga kerja daerah dapat dilakukan secara terarah, terpadu, terkoordinasi, sistematis, dan berkesinambungan, perlu menetapkan pedoman yang dapat menjadi acuan bagi semua pihak dalam pelaksanaannya;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu membentuk 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 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1998 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Toba Samosir dan Kabupaten Daerah Tingkat II Mandailing Natal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 188, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3794);

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
7. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5568);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5305);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5472);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 tentang Cara Hubungan antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 230, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5473);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara dan setiap orang selain Pemberi Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716);
19. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 253);
20. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 254);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

KABUPATEN MANDAILING NATAL

dan

BUPATI MANDAILING NATAL

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 Kabupaten Mandailing Natal.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
4. Bupati adalah Bupati Mandailing Natal.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mandailing Natal.
6. SKPD yang membidangi ketenagakerjaan adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal.
7. 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.
8. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Tenaga Kerja Daerah adalah tenaga kerja yang bekerja di wilayah Kabupaten Mandailing Natal.
11. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/gaji atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Bursa/Pasar Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
13. Informasi Pasar Kerja adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja.
14. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. 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.
16. 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.
17. 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.
 18. 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.
 19. 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.
 20. Lembaga Pelatihan Kerja, yang selanjutnya disingkat LPK, adalah instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
 21. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 22. Produktifitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.
 23. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan atau pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang/jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau ahli tertentu.
 24. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami gangguan, kelainan, kerusakan, dan/atau keahlian fungsi organ fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam waktu tertentu atau permanen dan menghadapi lingkungan fisik dan sosial.
 25. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang disingkat dengan BPJS Kesehatan adalah Badan Hukum Publik yang dibentuk oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
 26. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang disingkat dengan BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Hukum Publik yang dibentuk oleh pemerintah untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja.

BAB II TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Tujuan Pemberdayaan Tenaga Kerja adalah :

- a. mendukung Program Pembangunan Ketenagakerjaan Nasional;

- b. meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja daerah;
- c. menyiapkan tenaga kerja daerah yang siap pakai;
- d. meningkatkan peran serta pemberi kerja 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;
- i. pembiayaan; dan
- j. perlindungan sosial tenaga kerja.

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI PASAR KERJA

Bagian Pertama Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 4

- (1) Perencanaan tenaga kerja dilaksanakan oleh SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah perencanaan tenaga kerja makro lingkup sektoral yang meliputi sektor dan sub sektor.
- (3) Penyusunan serta pelaksanaan rencana tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Informasi Pasar Kerja

Pasal 5

- (1) Setiap Pemberi Kerja di Daerah wajib menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja diselenggarakan secara terbuka dan bertanggung jawab berdasarkan informasi kesempatan kerja yang berasal dari SKPD atau perusahaan.
- (3) Pengisian lowongan kesempatan kerja melalui pemberi kerja wajib diselenggarakan berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

- (4) Tugas dan wewenang serta tata cara pemberian informasi kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai peraturan perundang-undangan.
- (5) Tata cara memperoleh informasi ketenaga kerjaan diatur sesuai peraturan perundang-undangan.
- (6) Perusahaan diwajibkan menyampaikan laporan/informasi mengenai kebutuhan (lowongan kerja) kepada SKPD yang membidangi ketenagakerjaan secara berkala minimal setiap triwulan.

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah 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 7

- (1) Informasi pasar kerja yang disebarluaskan Pemerintah Daerah terdiri atas:
 - a. informasi lowongan pekerjaan; dan
 - b. informasi tenaga kerja daerah.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 8

Dalam rangka menyebarluaskan informasi pasar kerja, Pemerintah Daerah 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 9

Fasilitasi penyebaran informasi lowongan pekerjaan dapat dilakukan dengan cara antara lain:

- a. mengumumkan informasi lowongan pekerjaan di tempat strategis di wilayah Daerah.
- b. mengumumkan melalui media massa atau media *online*.

Pasal 10

- (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 11

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

BAB IV PELATIHAN KERJA

Pasal 12

- (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 13

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

Pasal 14

- (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 15

- (1) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga pelatihan kerja pemerintah dalam penyelenggaraan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 16

- (1) Lembaga pelatihan kerja pemerintah, sebelum melaksanakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja daerah berkewajiban memberi informasi kepada masyarakat pencari kerja mengenai akan dilaksanakannya pelatihan kerja; dan
- (2) Seleksi penerimaan calon tenaga kerja daerah yang akan mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (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).

Pasal 17

- (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 dan terakreditasi.
- (3) Akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diterbitkan oleh lembaga akreditasi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

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 19

- (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 20

- (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 21

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;
- d. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.

Pasal 22

Penyelenggara Pemegang Berhak :

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

Pasal 23

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 24

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 25

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

Pasal 26

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

Pasal 27

- (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 Pusat, Provinsi dan Pemerintah Kabupaten.

BAB V PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 28

- (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 SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (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 29

Setiap tenaga kerja daerah memiliki hak yang sama atas setiap lapangan pekerjaan yang tersedia dalam bursa/pasar kerja di daerah.

Pasal 30

Setiap tenaga kerja daerah berhak untuk memperoleh:

- a. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. upah minimal sesuai dengan upah minimal Kabupaten Mandailing Natal;
- 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 31

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 DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DAERAH

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah melakukan koordinasi pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja daerah .
- (2) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan:
 - a. pemerintah Provinsi ; dan
 - b. institusi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan pemberdayaan dan perlindungan sosial tenaga kerja.
- (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 tenaga kerja;
 - f. perlindungan sosial tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Pasal 33

- (1) Bupati bertanggung jawab melakukan koordinasi pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja Daerah.
- (2) Pelaksanaan koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh melalui Peraturan Bupati.

Pasal 34

- (1) Untuk mengoptimalkan pelaksanaan koordinasi pemberdayaan tenaga kerja, Bupati dapat membentuk forum koordinasi pemberdayaan tenaga kerja daerah.
- (2) Pembentukan forum koordinasi pemberdayaan tenaga kerja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VIII
SOSIALISASI PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA DAERAH

Pasal 35

- (1) SKPD yang membidangi ketenagakerjaan berkewajiban untuk melaksanakan sosialisasi pemberdayaan tenaga kerja daerah.
- (2) Sosialisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk mendukung pelaksanaan pemberdayaan dan perlindungan sosial 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 dan Perlindungan Sosial Tenaga Kerja Daerah.

BAB IX
PEMBINAAN

Pasal 36

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap Tenaga Kerja Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X
HUBUNGAN TENAGA KERJA DAN PERUSAHAAN

Pasal 37

Setiap tenaga kerja memiliki hubungan sebagai mitra kerja bagi perusahaan.

Pasal 38

- (1) Setiap pekerja dapat meningkatkan kualifikasi keahlian yang dipersyaratkan oleh perusahaan.
- (2) Setiap perusahaan dapat meningkatkan kualifikasi keahlian pekerja/buruh sebagai kebutuhan perusahaan.
- (3) Setiap pekerja/buruh berkewajiban menjaga hubungan industri demi kelangsungan dan perkembangan perusahaan.
- (4) Apabila terjadi permasalahan hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja agar dapat menyelesaikannya melalui musyawarah dengan mengedepankan rasa kekeluargaan dan kebersamaan.

BAB XI WAJIB LAPOR KETENAGA KERJAAN

Pasal 39

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan tenaga kerjanya kepada SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Data dan informasi ketenagakerjaan ini diperlukan sebagai pedoman dalam pemberdayaan tenaga kerja daerah.

BAB XII PARTISIPASI MASYARAKAT

Pasal 40

- (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 SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Partisipasi masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk pelatihan atau kegiatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII PEMBIAYAAN

Pasal 41

- (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 dengan Peraturan Bupati.

BAB XIV PENYIDIKAN

Pasal 42

- (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 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 :
- melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - 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 XV SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 43

- Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2), Pasal 20 ayat (1), Pasal 26, Pasal 28 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - penutupan sementara tempat usaha;
 - larangan pengoperasian usaha sesuai dengan kewenangan yang dimiliki Pemerintah Daerah; dan/atau
 - rekomendasi pencabutan izin usaha kepada instansi pemberi izin.
- Sebelum melaksanakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), SKPD yang membidangi ketenagakerjaan wajib melakukan pembinaan berupa teguran, peringatan tertulis, dan usaha pembinaan lainnya kepada orang atau perusahaan yang bersangkutan.

BAB XVI KETENTUAN PIDANA

Pasal 44

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 Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

BAB XVII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 45

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Panyabungan
pada tanggal 24 Juli 2017
BUPATI MANDAILING NATAL,

ttd

DAHLAN HASAN NASUTION

Diundangkan di Panyabungan
pada tanggal 24 Juli 2017

PLT. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL,

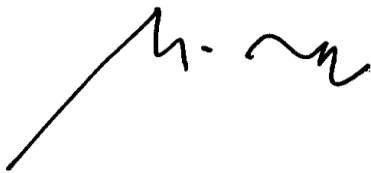
ttd

MHD. SYAFE'I LUBIS

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL TAHUN 2017 NOMOR 6

NOMOR REGISTRASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL,
PROVINSI SUMATERA UTARA : (274/2016).

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



ALAMULHAQ DAULAY, SH
PEMBINA TK. I
NIP. 19661227 199703 1 006

PENJELASAN
 ATAS
 PERATURAN DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL
 NOMOR TAHUN 2017
 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 strategis 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 atau 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 Kabupaten Mandailing Natal, 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 21
Cukup jelas.
Pasal 22
Cukup jelas.
Pasal 23
Cukup jelas.
Pasal 24
Cukup jelas.
Pasal 25
Cukup jelas.
Pasal 26
Cukup jelas.
Pasal 27
Cukup jelas.
Pasal 28
Cukup jelas.
Pasal 29
Cukup jelas.
Pasal 30
Cukup jelas.
Pasal 31
Cukup jelas.
Pasal 32
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 42
Cukup jelas
Pasal 43
Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MANDAILING NATAL NOMOR