

KETENAGAKERJAAN – PENGELOLAAN

2003

PERDAKAB. BOGOR NO. 6, BD 2003/NO. 130, 36 HLM

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BOGOR NOMOR 6 TAHUN 2003 TENTANG PENGELOLAAN KETENAGAKERJAAN

- ABSTRAK : - Untuk mendukung terwujudnya upaya penciptaan lapangan kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja, perlu diatur pedoman di bidang ketenagakerjaan. Pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengelolaan kebijakan perencanaan, pengaturan, pengurusan, pemibinaan, pengawasan dan pengendalian. Berdasarkan pertimbangan perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan.
- Dasar Hukum Peraturan Daerah ini adalah: Ordinasi tanggal 17 Desember 1925; UU No. 14 Tahun 1950; UU No. 21 Tahun 1954; UU No. 3 Tahun 1958; UU No. 14 Tahun 1969; Uu No. 1 Tahun 1970; UU No. 7 Tahun 1981; UU No. 8 Tahun 1981; UU No. 3 Tahun 1992; UU No. 22 Tahun 1999; PP No. 8 Tahun 1981; PP No. 71 Tahun 1991; PP No. 25 Tahun 2000; KEPRES No., 75 Tahun 1995; KEPRES No. 4 Tahun 19080; KEPRES No. 68 Tahun 1998; PERDAKAB. BOGOR No. 7 Tahun 2001; PERDAKAB. BOGOR No. 9 Tahun 2001.
 - Kegiatan penempatan tenaga kerja meliputi: a. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD); b. Informasi Pasar Kerja (IPK); c. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (PBJ); d. Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja (PPTK); dan e. Pengembangan dan Perluasan Kerja. Pelatihan kerja merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memantapkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menciptakan keahlian di bidang kerja masing-masing. Pelatihan kerja diberikan kepada: a. pencari kerja; b. pelajar/mahasiswa; c. purna kerja; dan d. lembaga pelatihan kerja. Kegiatan pelatihan kerja meliputi: a. penyelenggaraan pelatihan kerja; b. penyelenggaraan bimbingan lembaga pelatihan kerja; c. pemasaran program , fasilitas pelatihan, dan lulusan pelatihan; d. pelaksanaan pemagangan dalam negeri; e. pemberian izin dan pengawasan lembaga pelatihan kerja; dan f. Pemberian layanan informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas kerja merupakan upaya yang dilakukan pekerja dan pengusaha untuk meningkatkan kualitas baik dari hasil produksi maupun nilai tambah. Produktivitas kerja dilkaukan mellaui; a. analisis potensi sumber daya daerah; b. pengukuran dan analisis produktivitas; c. penyuluhan dan sosialisasi produktivitas; d. pengukuran produktivitas bagi tenaga kerja dan produktivitas perusahaan; e. Pelatihan produktivitas; f. Konsultasi produktivitas; dan g. pemantauan dan evaluasi. Hubungan industri merupakan hubungan yang diwujudkan secara harmonis atas dasar kemitraan yang yang sejajar dan terpadu barang atau jasa untuk adanya ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha yang mendorong produtivitas. Hubungan industrial dilakukan melalui: a. hubungan kerja; b. pembinaan dan pemberdayaan hubungan industrial; c. upaha minimum kabupaten; d. jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja; e. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan f. unjuk rasa, mogok dan penutupan perusahaan. Hubungan kerja terjadi karena adanya

perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang dilaksanakan untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja disepakati atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku di daerah. Upah minimum ditetapkan dengan mempertimbangkan: a. Kebutuhan Hidup Layak (KHL); dan b. Memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Hasil pertimbangan merupakan bahan rekomendasi untuk menetapkan upah minimum. Rekomendasi diusulkan dewan pengupahan yang dibentuk dengan keputusan bupati. Jaminan sosial merupakan upaya untuk melindungi pekerja dari tekanan ekonomi yang bisa menyebabkan hilangnya penghasilan karena risiko sakit, kecelakaan, hari tua dan meninggal dunia. Jaminan sosial diberikan kepada pekerja: a. dalam jam kerja; dan b. diluar jam kerja. Kesejahteraan pekerja merupakan pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani di dalam maupun diluar proses produksi yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kesejahteraan pekerja meliputi penyelenggaraan atau penyediaan sarana dan fasilitas kesejahteraan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- CATATAN : - Izin Ketenagakerjaan berjangka waktu tetap yang dikeluarkan sebelum peraturan daerah ini diundangkan wajib melakukan penyesuaian sebagai berikut a. untuk izin yang diterbitkan sebelum akhir tahun 2000, wajib melakukan penyesuaian paling lama 1 (satu) tahun setelah peraturan daerah ini diundangkan; b. untuk izin yang diterbitkan setelah akhir tahun 2000, wajib melakukan penyesuaian paling lama 2 (dua) tahun setelah peraturan daerah ini diundangkan.
- Perda ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan, 1 Mei 2003 dan ditetapkan tanggal 29 April 2003.