



**SALINAN**

**BUPATI LUMAJANG  
PROVINSI JAWA TIMUR**

PERATURAN DAERAH KABUPATEN LUMAJANG  
NOMOR 9 TAHUN 2021

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LUMAJANG,

- Menimbang :
- a. bahwa diperlukan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur;
  - b. bahwa pengaturan yang seimbang, serasi, selaras, dan harmonis berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 antara pekerja, pengusaha, dan Pemerintah Daerah sangat penting dalam proses produksi barang dan/atau jasa;
  - c. bahwa dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu ditindaklanjuti di daerah untuk lebih meningkatkan kualitas tenaga kerja, kepastian hukum dalam bekerja dan lebih mensejahterakan tenaga kerja;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dan Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
  3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
10. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
11. 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);
12. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6389);
13. 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 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);

14. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
15. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
16. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
17. 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);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penetapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6566);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
25. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk

- Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
27. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);
  28. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6 Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 60);
  29. Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2016 Nomor 7 Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 82);
  30. Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2016 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 90) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 135);

Dengan Persetujuan Bersama  
 DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
 KABUPATEN LUMAJANG  
 dan  
 BUPATI LUMAJANG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lumajang.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah DPRD Kabupaten Lumajang.
4. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lumajang.
5. Bupati adalah Bupati Lumajang.
6. Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut PD adalah Perangkat Daerah Kabupaten Lumajang yang membidangi urusan ketenagakerjaan.

7. Kepala Dinas adalah pimpinan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
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 jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. 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.
11. Pengusaha adalah orang perorang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri maupun bukan milik sendiri, yang berada di Indonesia atau yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
12. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang-perorang, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain termasuk di dalamnya usaha sosial dan usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau sebutan lainnya.
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 memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
14. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
15. Pekerja Migran Indonesia Daerah yang selanjutnya disebut PMID adalah setiap warga negara Indonesia berasal dari Daerah yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
16. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang berbentuk perseroan terbatas yang mendapatkan izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.
17. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
18. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
19. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.

20. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan pemberi kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
21. Antarkerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantara kerja.
22. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
23. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
24. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja.
25. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
26. Warga Sekitar adalah Masyarakat yang berdomisili disekitar perusahaan dalam lingkup wilayah kecamatan yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.
27. Lembaga Pelatihan Kerja adalah Instansi Pemerintah, badan hukum atau perorangan, yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
28. 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.
29. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
30. 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 di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
31. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
32. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
33. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi antara pekerja dan pengusaha membahas masalah-masalah hubungan industrial seperti peraturan perusahaan, keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

34. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah.
35. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan pemerintah.
36. 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.
37. Dewan Pengupahan Daerah adalah lembaga non-struktural yang bersifat tripartit yang bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan Daerah.
38. Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan didasarkan atas kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu.
39. Organisasi Perusahaan adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi perusahaan Indonesia yang didirikan secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan didasarkan atas kesamaan jenis usaha, mata dagangan, atau jasa yang dihasilkan ataupun yang diperdagangkan.
40. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
41. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
42. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
43. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.
44. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
45. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

46. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

## BAB II TUJUAN

### Pasal 2

Pengaturan penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. menyerap tenaga kerja seoptimal mungkin di tengah persaingan perekonomian dan tuntutan globalisasi ekonomi;
- b. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan Daerah.

## BAB III RUANG LINGKUP

### Pasal 3

Ruang lingkup penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Kebijakan, Perencanaan dan Informasi Ketenagakerjaan;
- b. Pelatihan Kerja, Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Penempatan Tenaga Kerja;
- d. Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. Penggunaan TKA;
- f. Penempatan dan Perlindungan TKI Daerah;
- g. Hubungan Kerja;
- h. Perlindungan Kerja;
- i. Dewan Pengupahan Daerah;
- j. Jaminan Sosial;
- k. Fasilitas Kesejahteraan;
- l. Fasilitas Kerja;
- m. Hubungan Industrial;
- n. Pembinaan dan Pengawasan;
- o. Larangan; dan
- p. Sanksi.

## BAB IV KEBIJAKAN, PERENCANAAN DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

### Bagian Kesatu Kebijakan dan Perencanaan Ketenagakerjaan

### Pasal 4

- (1) Kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan Daerah diarahkan untuk menciptakan lapangan pekerjaan, melindungi tenaga kerja, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.



- (2) Pemerintah Daerah menyusun program dan strategi pembangunan ketenagakerjaan di daerah guna melaksanakan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dalam menyusun program dan strategi pembangunan ketenagakerjaan di daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Daerah:
  - a. mendasarkan pada Perencanaan tenaga kerja makro; dan
  - b. memperhatikan Perencanaan tenaga kerja mikro.

#### Paragraf 1

#### Perencanaan Tenaga Kerja Makro

#### Pasal 5

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif pada skala Daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan Perencanaan Tenaga Kerja Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada informasi Ketenagakerjaan.
- (3) Hasil penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat:
  - a. persediaan Tenaga Kerja;
  - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
  - c. neraca Tenaga Kerja; dan
  - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan.
- (4) Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

#### Paragraf 2

#### Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

#### Pasal 6

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Mikro diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja seluas-luasnya.
- (2) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Badan Usaha Milik Daerah, perusahaan swasta dan lembaga swasta lainnya yang dikoordinasi oleh Dinas.
- (3) Dinas berdasarkan penyusunan perencanaan tenaga mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyusun program dan strategi rencana tenaga kerja mikro yang paling sedikit memuat informasi tentang :
  - a. ketersediaan Pekerja/Buruh;

- b. kebutuhan Pekerja/Buruh;
  - c. neraca Pekerja/Buruh; dan
  - d. program pengembangan Pekerja/Buruh.
- (4) Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
  - (5) Ketersediaan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, disusun berdasarkan kekuatan Pekerja/Buruh yang dirinci menurut jabatan, status Pekerja/Buruh, jenjang dan bidang pendidikan akhir, usia, jenis kelamin, pelatihan dan pengalaman kerja.
  - (6) Kebutuhan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b disusun berdasarkan beban kerja yang dirinci menurut jabatan, status Pekerja/Buruh, jenjang dan bidang pendidikan akhir, usia, jenis kelamin, pelatihan, dan pengalaman kerja.
  - (7) Neraca Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, disusun dengan membandingkan antara persediaan Pekerja/Buruh dengan kebutuhan Pekerja/Buruh baik jumlah maupun kualifikasi.
  - (8) Program pengembangan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, paling sedikit memuat:
    - a. pola pembinaan karier;
    - b. program perekrutan, seleksi, penempatan serta pemensiunan Pekerja/Buruh;
    - c. pelatihan dan pengembangan Pekerja/Buruh;
    - d. perlindungan, pengupahan serta jaminan sosial; dan
    - e. produktivitas kerja.
  - (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

#### Pasal 7

- (1) Bupati melakukan pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan rencana Tenaga Kerja Mikro di Daerah.
- (2) Kewenangan pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan tenaga kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilimpahkan kepada Kepala Dinas.
- (3) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara berkala setiap 3 (tiga) bulan sekali.
- (4) Tata cara pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua  
Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 8

- (1) Bupati bertanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan informasi Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Kewenangan pengelolaan informasi Ketenagakerjaan dapat didelegasikan kepada Kepala Dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan.
- (3) Pengelolaan informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (4) Jenis informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. informasi Ketenagakerjaan umum;
  - b. informasi pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
  - c. informasi Penempatan Tenaga Kerja;
  - d. informasi pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja; dan
  - e. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
- (5) Dalam melaksanakan pengelolaan informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah harus membangun dan mengembangkan sistem informasi Ketenagakerjaan dengan memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembangunan dan pengembangan sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB V  
PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN,  
DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu  
Pelatihan Kerja

Paragraf 1  
Umum

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah dalam Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai wewenang untuk:
  - a. melaksanakan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
  - b. melakukan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
  - c. memberikan perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja;

- d. memberikan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil; dan
  - e. melakukan pengukuran produktivitas di Daerah.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
  - (3) Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, Produktivitas, dan kesejahteraan.
  - (4) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
  - (5) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 10

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan metode Pelatihan Kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja.
- (2) Metode Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pelatihan di tempat kerja dan/atau pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja.
- (3) Metode pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diselenggarakan dengan Pemagangan.

#### Pasal 11

- (1) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja harus didukung dengan sarana, prasarana, dan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja.
- (2) Kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 2 Peserta Pelatihan Kerja

#### Pasal 12

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai kesempatan mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja dan sesuai kompetensinya.

- (2) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja, peserta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Bagi Penyandang Disabilitas yang menjadi peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.
- (4) Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Paragraf 3

#### Pendaftaran dan Perizinan Lembaga Pelatihan Kerja

### Pasal 13

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja perusahaan/swasta mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja perusahaan/swasta wajib memenuhi perizinan berusaha sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Bagi Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diterbitkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran dan perizinan lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

### Pasal 14

- (1) Bupati berwenang melakukan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja di Daerah untuk peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (2) Kewenangan pembinaan terhadap lembaga pelatihan kerja di daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat didelegasikan kepada Kepala PD yang membidangi urusan ketenagakerjaan.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.

- (4) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi ketentuan.
- (5) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (6) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.
- (7) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Pemagangan

Paragraf 1  
Penyelenggara Pemagangan

Pasal 15

- (1) Pemagangan diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki Unit Pelatihan.
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki unit pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja yang terakreditasi dan mempunyai skema program yang sama.
- (3) Penyelenggara Pemagangan yang akan menyelenggarakan Pemagangan harus memiliki:
  - a. program Pemagangan;
  - b. sarana dan prasarana; dan
  - c. pembimbing Pemagangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 2  
Peserta Pemagangan

Pasal 16

- (1) Peserta pemagangan adalah mereka yang sedang mempersiapkan diri untuk masuk ke dunia kerja.

- (2) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
  - a. usia paling rendah 17 (tujuh belas) tahun;
  - b. sehat jasmani dan rohani; dan
  - c. lulus seleksi.
- (3) Peserta pemagangan yang menyandang disabilitas diberikan perlakuan khusus sesuai keterbatasannya.
- (4) Perusahaan wajib menempatkan Peserta Pemagangan berdasarkan minat dan kompetensinya sesuai bidang yang akan ditekuni di dunia kerja.

#### Pasal 17

- (1) Perusahaan hanya dapat menerima peserta Pemagangan paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah karyawan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan dilarang mengikutsertakan peserta Pemagangan yang telah mengikuti Pemagangan pada program/jabatan/kualifikasi yang sama.

#### Paragraf 3 Perjanjian Pemagangan

#### Pasal 18

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan berdasarkan perjanjian tertulis antara Perusahaan dengan peserta pemagangan.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. hak dan kewajiban Peserta Pemagangan;
  - b. hak dan kewajiban perusahaan penyelenggara Pemagangan;
  - c. program Pemagangan;
  - d. besaran uang saku; dan
  - e. jangka waktu pemagangan.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberitahukan kepada Dinas.

#### Paragraf 4 Penyelenggaraan Pemagangan

#### Pasal 19

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan harus memberitahukan rencana Pemagangan kepada Dinas secara tertulis.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan:
  - a. program Pemagangan;
  - b. rencana penyelenggaraan Pemagangan; dan
  - c. rancangan perjanjian Pemagangan.

- (3) Waktu penyelenggaraan Pemagangan di Perusahaan disesuaikan dengan jam kerja di Perusahaan.

#### Pasal 20

- (1) Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses Pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi-
- (2) Peserta Pemagangan yang telah dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang ditentukan oleh Perusahaan diberikan sertifikat pemagangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal peserta Pemagangan tidak memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan oleh Perusahaan, hanya diberikan surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

### Bagian Ketiga Produktivitas Tenaga Kerja

#### Pasal 21

- (1) Pelayanan Produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat.
- (2) Pelayanan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - a. penyadaran Produktivitas;
  - b. peningkatan Produktivitas; dan
  - c. pemeliharaan Produktivitas.

#### Pasal 22

- (1) Penyadaran Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat dalam rangka peningkatan Produktivitas.
- (2) Penyadaran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan kegiatan promosi melalui media elektronik, media cetak, seminar, workshop, sosialisasi dan/atau bulan mutu Produktivitas.

#### Pasal 23

- (1) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf b, dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui pelatihan Produktivitas, bimbingan dan konsultasi dengan metode serta teknik peningkatan Produktivitas.



- (3) Pelatihan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan metode pelatihan berbasis kompetensi.

#### Pasal 24

- (1) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf c, merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat Produktivitas yang telah dicapai.
- (2) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari pengukuran dan pemberian penghargaan Produktivitas.

#### Pasal 25

- (1) Untuk mendukung pelayanan Produktivitas yang efektif, Pemerintah Daerah dapat membentuk lembaga/forum peningkatan Produktivitas Daerah yang beranggotakan unsur Pemerintah Daerah, dunia usaha, masyarakat dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Lembaga/forum peningkatan Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berkoordinasi dengan instansi terkait.

### BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

#### Bagian Kesatu Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 26

- Pemerintah Daerah berwenang menyelenggarakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, meliputi:
- a. pelayanan Antarkerja di Daerah;
  - b. penerbitan izin LPTKS dalam Daerah;
  - c. pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah; dan
  - d. perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah.

#### Pasal 27

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan Antarkerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf a, Pemerintah Daerah bertugas melakukan layanan Antarkerja.
- (2) Layanan Antarkerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - a. informasi pasar kerja;
  - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
  - c. perantaraan kerja.

- (3) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelayanan Antarkerja di tingkat kecamatan dengan menyiapkan sumberdaya manusia pelayanan Antarkerja.

#### Pasal 28

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan penerbitan izin LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf b, Pemerintah Daerah bertugas:
- a. menerbitkan Izin Usaha dan Izin LPTKS perpanjangan;
  - b. menerbitkan Izin Usaha LPTKS perubahan; dan
  - c. mencabut Izin Usaha LPTKS.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerbitan Izin LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 29

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pengelolaan Informasi Pasar Kerja dalam Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf c, Dinas bertugas:
- a. memberikan pelayanan informasi pasar kerja dan informasi jabatan kepada pencari kerja dan pemberi kerja di Daerah; dan
  - b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarluaskan informasi pasar kerja di Daerah.
- (2) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas melakukan penerbitan tanda daftar Bursa Kerja Khusus yang merupakan unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengelolaan Informasi Pasar Kerja dalam Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

### Bagian Kedua Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 30

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
- a. Pemerintah Daerah; dan
  - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan oleh Dinas.
- (3) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

- (4) Dalam melaksanakan fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pelaksana Penempatan Tenaga Kerja bertugas:
- a. pelayanan informasi pasar kerja;
  - b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
  - c. pelayanan perantaraan kerja.

#### Pasal 31

- (1) Pelayanan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (4) huruf a, meliputi informasi pencari kerja, lowongan pekerjaan, dan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap pencari kerja.
- (3) Penyajian dan penyebaran informasi pencari kerja, dilakukan melalui media daring, papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/atau media lainnya.

#### Pasal 32

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (4) huruf b, diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan informasi pencari kerja dan wawancara.

#### Pasal 33

- (1) Pelayanan perantaraan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (4) huruf c, meliputi:
  - a. pelayanan kepada pencari kerja;
  - b. pelayanan kepada pemberi kerja;
  - c. pencarian lowongan pekerjaan;
  - d. pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan;
  - e. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
  - f. tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan
  - g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 34

- (1) Setiap Perusahaan yang kegiatan usahanya berlokasi dalam wilayah Daerah, wajib melaporkan lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Dalam pengisian lowongan pekerjaan, Perusahaan wajib memprioritaskan penerimaan Tenaga Kerja Lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas.

- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan tidak dapat diisi oleh tenaga kerja Daerah karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan maka pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar provinsi.
- (4) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat keterbatasan, pendidikan dan kemampuannya.
- (5) Badan Usaha Milik Daerah harus mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.
- (6) Perusahaan swasta harus mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.
- (7) Tata cara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

## BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

### Pasal 35

- (1) Bupati menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di setiap sektor sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja; dan
  - b. kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja.
- (3) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung Tenaga Kerja Daerah.
- (4) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja, perusahaan memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Daerah dengan lebih mengutamakan Warga Sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

### Pasal 36

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) huruf a, diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja.

- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh perusahaan baik badan usaha milik negara, badan usaha milik Daerah, dan swasta melalui penetapan program dan kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja.
- (3) Program dan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus menyerap Tenaga Kerja dengan prioritas tenaga kerja Warga Sekitar.
- (4) Untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat memberi kemudahan investasi.

#### Pasal 37

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) huruf b, diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat, dan teknologi tepat guna.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, badan usaha milik negara, badan usaha milik Daerah, swasta, dan kelembagaan masyarakat dalam bentuk program kewirausahaan.
- (3) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melalui kegiatan:
  - a. permodalan;
  - b. penjaminan;
  - c. pendampingan;
  - d. pelatihan;
  - e. konsultasi;
  - f. bimbingan teknis; dan/atau
  - g. penyediaan data dan informasi.
- (5) Lembaga penjaminan dan lembaga keuangan memberikan kemudahan dan fasilitasi kepada masyarakat yang dapat menciptakan atau memperluas kesempatan kerja berupa fasilitas kredit dan/atau fasilitas penjaminan kredit.

#### Pasal 38

- (1) Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, swasta, dan kelembagaan masyarakat wajib melaporkan secara tertulis perluasan kesempatan kerja kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas.

- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipergunakan sebagai dasar bagi Pemerintah Daerah untuk menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara dan bentuk pelaporan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

## BAB VIII PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

### Pasal 39

- (1) Penggunaan TKA di Daerah dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian serta hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (2) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal tertentu, kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikecualikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (5) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Daerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (6) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- (7) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 40

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA kepada Dinas sesuai kewenangannya.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara pelaporan penggunaan TKA sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB IX  
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN  
PEKERJA MIGRAN INDONESIA DAERAH

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 41

Pemerintah Daerah melaksanakan kewenangan pembinaan dan pengawasan, serta penyelenggaraan penempatan dan perlindungan PMID di luar negeri dari Pemerintah Pusat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 42

Dinas melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan PMID di luar negeri berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenangnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Penempatan Pekerja Migran Indonesia Daerah

Pasal 43

- (1) Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri mendaftarkan diri pada Dinas.
- (2) Tata cara dan persyaratan untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 44

- (1) Calon PMID yang akan bekerja di luar negeri harus memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pemakai jasa di luar negeri.
- (2) Untuk memenuhi persyaratan dan kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas melakukan pembinaan dan pembekalan kepada calon PMID.
- (3) Pembinaan dan pembekalan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara terprogram dan terstruktur sesuai kebutuhan.

Pasal 45

- (1) Dalam hal PPTKIS melakukan penampungan terhadap calon PMID, penampungan harus dilakukan di tempat penampungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) PPTKIS yang memiliki tempat penampungan calon PMID sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memperoleh izin yang diterbitkan Dinas.

Bagian Ketiga  
Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah Purna Penempatan

Pasal 46

- (1) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan kepada PMID purna penempatan melalui pemberdayaan dan pengembangan.
- (2) Pemberdayaan dan pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. fasilitasi bimbingan dan konsultasi; dan
  - b. pendidikan dan pelatihan kewirausahaan.
- (3) Dalam melaksanakan tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah dapat bekerjasama dengan Pemerintah Provinsi, Pemerintah, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota lain, swasta, lembaga pemerhati pekerja migran dan unsur masyarakat lainnya.

Pasal 47

Dalam hal kepulangan TKI disebabkan karena kecelakaan kerja yang mengakibatkan TKI tersebut tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi atau terjadi perselisihan TKI dengan pengguna yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, maka PPTKIS wajib menyelesaikan hak-hak TKI yang belum terpenuhi.

Pasal 48

- Dalam hal TKI meninggal dunia di negara penempatan, PPTKIS wajib:
- a. memberitahukan mengenai kematian TKI, hak yang dimiliki TKI, penentuan tempat jenazah dan prosedurnya, paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahui kematiannya kepada keluarga dan Dinas;
  - b. mengumpulkan data dan informasi mengenai sebab kematian serta menyampaikannya kepada keluarga dan Dinas sejak diketahui adanya kematian;
  - c. membantu mengurus pemenuhan hak dan asuransi TKI untuk diserahkan kepada ahli waris atau keluarga TKI yang bersangkutan; dan
  - d. memberikan fasilitas perlindungan terhadap seluruh harta benda milik TKI, untuk kepentingan ahli waris atau keluarganya.

BAB X  
HUBUNGAN KERJA

Pasal 49

- (1) Hubungan kerja terjadi sejak adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.



- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
  - a. ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; atau
  - b. lamanya waktu penyelesaian pekerjaan.
- (4) Dalam hal pekerjaan tertentu dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati, maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (5) Dalam hal pekerjaan tertentu dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati maka jangka waktu PKWT diperpanjang sampai batas waktu tertentu sampai selesainya pekerjaan.
- (6) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.

#### Pasal 50

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
- (3) Surat Perjanjian agar dibuat lebih detail misalnya paling sedikit memuat hak dan kewajiban para pihak, jangka waktu perjanjian, tanggung jawab masing-masing pihak ketika para pihak telah dan tidak melaksanakan apa yang disepakati dalam perjanjian dan lain-lain.
- (4) Perjanjian Kerja yang tidak memenuhi ketentuan dapat dibatalkan.
- (5) Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan untuk Pekerja/Buruh.

#### Pasal 51

- (1) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
  - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Penetapan jenis pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan PKWT dibuat dan ditetapkan oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja/Wakil Pekerja untuk kemudian didaftarkan pada Dinas.
- (5) PKWT diadakan untuk masing-masing pekerja berdasarkan seleksi/rekrutmen Perusahaan dan hanya berlaku dua kali masa kontrak yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja yang bersangkutan.
- (6) Perusahaan yang memperkerjakan pekerja dengan PKWT dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), harus mempekerjakan pekerja yang bersangkutan tersebut sebagai pekerja dengan PKWTT.
- (7) Besaran upah pekerja dengan PKWT paling sedikit sesuai dengan UMK yang berlaku.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan PKWT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XI PERLINDUNGAN KERJA

### Bagian Kesatu Pekerja Penyandang Disabilitas

#### Pasal 52

- (1) Pemerintah Daerah memfasilitasi perlindungan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, meliputi:
  - a. pelatihan dan pemagangan kerja;
  - b. penempatan tenaga kerja;
  - c. perluasan kesempatan kerja;
  - d. upah dan kontrak kerja;
  - e. fasilitas kerja; dan
  - f. pengawasan kerja.
- (2) Perlindungan bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Kedua Pekerja Anak

#### Pasal 53

- (1) Pengusaha wajib mempertimbangkan umur pekerja yang akan dipekerjakan.

- (2) Dalam hal pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berada pada usia anak, pekerjaan dapat diberikan dengan ketentuan:
- a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial;
  - b. anak berumur paling rendah 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan, pelatihan, dan/atau pemagangan dan dengan petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
  - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak wajib memenuhi ketentuan:
- a. persyaratan, meliputi:
    1. adanya izin tertulis dari orang tua/wali;
    2. adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
    3. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
    4. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
    5. keselamatan dan kesehatan kerja;
    6. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
    7. menerima upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - b. tidak mempekerjakan dan melibatkan anak pada bentuk pekerjaan terburuk, meliputi:
    1. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
    2. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
    3. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lain; dan/atau
    4. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a angka 1, angka 2, angka 6, dan angka 7 dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

#### Pasal 54

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembatasan dan penanggulangan pekerja anak yang bekerja di luar hubungan kerja.

- (2) Ketentuan mengenai pembatasan dan penanggulangan pekerja anak yang bekerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga  
Pekerja Perempuan

Pasal 55

- (1) Perempuan dapat bekerja di Perusahaan.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
  - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00; dan
  - d. memperoleh izin dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Perusahaan wajib memperhatikan kondisi dan memberikan perlindungan bagi Pekerja/Buruh perempuan hamil/menyusui yang bekerja dalam perusahaannya.

Bagian Keempat  
Waktu Bekerja

Pasal 56

- (1) Setiap Pengusaha yang berusaha dan berkedudukan di Daerah wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
  - a. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan maksimum 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan maksimum 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana diatur peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib:
  - a. mendapat persetujuan Pekerja/Buruh;
  - b. paling banyak 4 (empat) jam sehari dan 18 (delapan belas) jam seminggu;
  - c. membayar upah kerja lembur; dan
  - d. memberikan waktu istirahat kepada pekerja;

- (5) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada Pekerja/Buruh dengan ketentuan:
- a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. cuti yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - d. pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; dan
  - e. selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang dan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Bagian Kelima  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Paragraf 1  
Umum

Pasal 57

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja melalui kegiatan:
  - a. peningkatan kualitas sumber daya manusia, keselamatan, dan kesehatan kerja;
  - b. pembinaan lembaga keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. objek pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja skala Daerah; dan
  - d. penegakan hukum bidang keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Peningkatan kualitas sumberdaya manusia, keselamatan, dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan melalui Pelatihan Kesehatan dan keselamatan kerja.
- (3) Pelaksanaan pemeriksaan dan pengujian objek pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan oleh pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2  
Hak Pekerja/Buruh

Pasal 58

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. upah yang layak sesuai peraturan perundang-undangan;
  - b. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. moral dan kesusilaan; dan

- d. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### Paragraf 3

#### Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

### Pasal 59

- (1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja untuk memenuhi hak setiap Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. perencanaan keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
  - b. penetapan kebijakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
  - c. pelaksanaan rencana keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
  - d. pemantauan dan evaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja; dan
  - e. peninjauan dan peningkatan kinerja sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

### Bagian Keenam Pengupahan

### Pasal 60

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan pengupahan tanpa diskriminasi.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

### Pasal 61

Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja

### Pasal 62

- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:
  - a. satuan waktu; dan/atau
  - b. satuan hasil.

- (2) Pengaturan pengupahan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari UMK.

#### Pasal 63

- (1) Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1) huruf a, ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.
- (2) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (4) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh.
- (5) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:
  - a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
  - b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 64

- (1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1) huruf b, ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- (2) Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.
- (3) Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh.

#### Pasal 65

- (1) Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan.
- (2) Peninjauan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

## Pasal 66

- (1) UMK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (2), disampaikan sebagai rekomendasi oleh Bupati kepada Gubernur untuk ditetapkan, berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Rekomendasi Bupati serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan Produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

## Pasal 67

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK yang telah ditetapkan Gubernur.
- (2) UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (3) Kenaikan upah bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

## Pasal 68

Bagi Pekerja/Buruh dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas yang dilaksanakan 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, upah rata-rata sebulan paling rendah sebesar upah minimum yang dilaksanakan di Perusahaan yang bersangkutan.

## BAB XII DEWAN PENGUPAHAN DAERAH

## Pasal 69

- (1) Dewan Pengupahan Kabupaten dibentuk oleh Bupati.
- (2) Dewan Pengupahan Kabupaten bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka :
  - a. Pengusulan upah minimum kabupaten; dan
  - b. Penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.

## Pasal 70

Dewan Pengupahan Daerah merupakan lembaga non struktural yang bersifat tripartit.



## Pasal 71

- (1) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah, terdiri atas unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. organisasi pengusaha;
  - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - d. pakar; dan
  - e. akademisi.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah dari unsur Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas perangkat daerah terkait sesuai bidang tugasnya.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah dari unsur organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, diwakili oleh organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh kamar dagang dan industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keterwakilan untuk duduk dalam kelembagaan Ketenagakerjaan yang bersifat tripartit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah dari unsur pakar dan akademisi jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan yang berasal dari akademisi dan pakar ekonomi.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

## Pasal 72

- (1) Keseluruhan anggota Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (1) berjumlah gasal.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usul Kepala Dinas.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII  
JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 73

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan setiap Tenaga Kerja dalam perlindungan jaminan sosial Tenaga Kerja dalam bentuk kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.
- (2) Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Tenaga Kerja:
  - a. dalam hubungan kerja meliputi pekerja pemerintah dan swasta; dan
  - b. di luar hubungan kerja meliputi pekerja mandiri yang berada dalam suatu komunitas dan pekerja perorangan.
- (3) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan meliputi sosialisasi dan penegakan hukum pelaksanaan kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Bagian Kedua  
Jaminan Sosial dalam Hubungan Kerja

Pasal 74

- (1) Jaminan sosial dalam hubungan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 ayat (2) huruf a, diatur berdasarkan skala usaha besar, menengah, kecil, dan mikro.
- (2) Jaminan sosial dalam hubungan kerja dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. untuk usaha besar dan usaha menengah terdiri atas:
    1. jaminan kesehatan;
    2. jaminan kecelakaan kerja;
    3. jaminan hari tua;
    4. jaminan kematian;
    5. jaminan pensiun; dan
    6. jaminan kehilangan pekerjaan.
  - b. untuk usaha kecil terdiri atas:
    1. jaminan kecelakaan kerja;
    2. jaminan kematian;
    3. jaminan hari tua; dan
    4. jaminan kesehatan.
  - c. untuk usaha mikro terdiri atas:
    1. jaminan kecelakaan kerja;
    2. jaminan kematian; dan
    3. jaminan kesehatan.

- (3) Pelaksanaan jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.
- (4) Pengusaha dilarang menyalahgunakan pemungutan dana Jaminan Sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang mengakibatkan Pekerja/Buruh tidak masuk dalam kepesertaan dan tidak mendapatkan jaminan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Bagian Ketiga  
Jaminan Sosial di Luar Hubungan Kerja

Pasal 75

- (1) Jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 ayat (2) huruf b, meliputi:
  - a. jaminan pemeliharaan kesehatan;
  - b. jaminan kecelakaan kerja;
  - c. jaminan kematian; dan
  - d. jaminan hari tua.
- (2) Jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV  
FASILITAS KESEJAHTERAAN

Pasal 76

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
- (3) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. pelayanan keluarga berencana;
  - b. tempat penitipan anak;
  - c. fasilitas tempat khusus menyusui;
  - d. perumahan Pekerja/Buruh;
  - e. fasilitas beribadah;
  - f. fasilitas olah raga;
  - g. fasilitas kantin;
  - h. fasilitas kesehatan;
  - i. fasilitas rekreasi;
  - j. fasilitas istirahat;
  - k. koperasi; dan
  - l. angkutan antar jemput Pekerja/Buruh.

- (4) Perusahaan yang telah menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud ayat (3) wajib menjaga dan meningkatkan fasilitas yang telah diberikan kepada Pekerja/Buruh.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XV FASILITAS KERJA

### Pasal 77

- (1) Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja bagi:
  - a. Pekerja/Buruh dalam jabatan/pekerjaan tertentu; atau
  - b. seluruh Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam hal fasilitas kerja bagi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tersedia atau tidak mencukupi, Perusahaan dapat memberikan uang pengganti fasilitas kerja.
- (3) Penyediaan fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pemberian uang pengganti fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

## BAB XVI HUBUNGAN INDUSTRIAL

### Bagian Kesatu Umum

### Pasal 78

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Hubungan Industrial:
  - a. mempunyai berfungsi menetapkan:
    1. kebijakan;
    2. memberikan pelayanan;
    3. melaksanakan pengawasan; dan
    4. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.
  - b. mempunyai wewenang:
    1. pengesahan perusahaan pendaftaran peraturan dan perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang beroperasi di Daerah; dan
    2. pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah.
- (2) Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam melaksanakan Hubungan Industrial, berfungsi:
  - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;

- c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
  - d. mengembangkan keterampilan dan keahlian;
  - e. ikut memajukan Perusahaan; dan
  - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Pengusaha dan organisasi Pengusaha dalam melaksanakan Hubungan Industrial, berfungsi:
- a. menciptakan kemitraan;
  - b. mengembangkan usaha;
  - c. memperluas lapangan kerja; dan
  - d. memberikan kesejahteraan pada Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

#### Pasal 79

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. Lembaga Kerjasama Bipartit;
- d. Lembaga Kerjasama Tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

#### Bagian Kedua Serikat Pekerja/Serikat Buruh

#### Pasal 80

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk oleh paling sedikit 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas.
- (4) Prosedur dan tata cara pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 81

- (1) Dalam melaksanakan fungsi, Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta bertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (2) Besaran dan tata cara pemungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan.

## Pasal 82

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kegiatan kesekretariatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat di Dinas.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk dan tata cara pemberian bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga  
Organisasi Pengusaha

## Pasal 83

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha dan organisasi Perusahaan.
- (2) Bentuk susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja serta personalia organisasi Pengusaha dan organisasi Perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat  
Lembaga Kerjasama Bipartit

## Pasal 84

- (1) Pengusaha yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (3) Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk/dipilih oleh Pekerja/Buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima  
Lembaga Kerjasama Tripartit

## Pasal 85

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah dibentuk oleh Bupati dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati berdasarkan Peraturan Bupati.

- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
- (3) Lembaga Kerjasama Tripartit mempunyai fungsi:
  - a. perumusan pandangan, masukan dan saran tentang ketenagakerjaan untuk pejabat yang berwenang;
  - b. wadah konsultasi dari pengusaha atau organisasi pengusaha, dan pekerja atau serikat pekerja; dan
  - c. pelaksana mediasi perselisihan yang dilaporkan.
- (4) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. organisasi Pengusaha; dan
  - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (5) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit dari unsur Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, terdiri atas perangkat daerah terkait sesuai bidang tugasnya.
- (6) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit dari unsur organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, diwakili oleh organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh kamar dagang dan industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
- (7) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 86

- (1) Susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari:
  - a. Ketua merangkap anggota, dijabat oleh Bupati;
  - b. 3 (tiga) orang wakil ketua merangkap anggota, masing-masing dijabat oleh anggota yang mewakili unsur perangkat Pemerintah Daerah yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, organisasi pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - c. Sekretaris merangkap anggota, dijabat oleh anggota yang mewakili unsur perangkat pemerintah Daerah yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
  - d. beberapa orang anggota sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Wakil ketua yang mewakili unsur perangkat pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dijabat secara *ex officio* oleh kepala satuan organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

- (3) Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dijabat secara *ex officio* oleh pejabat yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya selama 3 (tiga) tahun.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikecualikan untuk anggota Lembaga Kerjasama Tripartit yang merangkap jabatan sebagai Wakil Ketua yang mewakili unsur perangkat pemerintah Daerah dan anggota yang merangkap jabatan sebagai sekretaris.
- (6) Untuk dapat diangkat dalam keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit, calon anggota harus memenuhi persyaratan:
  - a. Warga Negara Indonesia;
  - b. sehat jasmani dan rohani;
  - c. berpendidikan serendah-rendahnya Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat;
  - d. Pegawai Negeri Sipil di lingkungan satuan organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan/atau instansi pemerintah daerah terkait lain bagi calon anggota yang berasal dari unsur pemerintah daerah;
  - e. anggota atau pengurus organisasi pengusaha, bagi calon anggota yang berasal dari unsur organisasi pengusaha; dan
  - f. anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh bagi calon anggota yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.
- (7) Ketua Lembaga Kerjasama Tripartit dapat dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf d.

#### Pasal 87

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit mengadakan sidang secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 3 (tiga) bulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.
- (2) Apabila dipandang perlu, Lembaga Kerjasama Tripartit dapat melakukan kerja sama dengan dan/atau mengikutsertakan pihak-pihak lain yang terkait dalam sidang Lembaga Kerjasama Tripartit.
- (3) Pelaksanaan sidang Lembaga Kerjasama Tripartit dilakukan dengan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.



Bagian Keenam  
Peraturan Perusahaan

Pasal 88

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 89

Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat:

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib Perusahaan;
- e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan; dan
- f. hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.

Pasal 90

- (1) Dalam 1 (satu) Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Peraturan Perusahaan yang berlaku bagi seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Dalam hal Perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit kerja/perwakilan, Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan.
- (3) Cabang/unit kerja/kantor perwakilan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat membuat Peraturan Perusahaan turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan.
- (4) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan dan Peraturan Perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat ketentuan khusus yang disesuaikan dengan kondisi cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan masing-masing.
- (5) Dalam hal Peraturan Perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum disahkan oleh Dinas, Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap berlaku di cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan yang bersangkutan.
- (6) Dalam hal beberapa Perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup, Peraturan Perusahaan dibuat oleh masing-masing Perusahaan.

## Pasal 91

- (1) Pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 dilakukan oleh Kepala Dinas, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah daerah.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara penyusunan dan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 dan Pasal 90 dan ayat (1) diatur lebih lanjut Peraturan Bupati.

Bagian Ketujuh  
Perjanjian Kerja Bersama

## Pasal 92

- (1) Perjanjian Kerja bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Dinas dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.
- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didaftarkan pada Dinas.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (5) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedelapan  
Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1  
Perselisihan Hubungan Industrial

## Pasal 93

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2  
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 94

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya mengusahakan dan menjaga agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 95

Prosedur, tata cara dan kompensasi PHK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3  
Mogok Kerja

Pasal 96

- (1) Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
- (3) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.
- (4) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

## Pasal 97

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
  - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
  - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
  - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

## Pasal 98

- (1) Dinas dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, Dinas menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Dinas sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka Dinas segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

#### Pasal 99

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 dan Pasal 97 merupakan mogok kerja tidak sah.
- (2) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (3) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (4) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) maka dianggap mengundurkan diri.

#### Pasal 100

- (1) Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97, pengusaha dilarang:
- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
  - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
- (2) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

#### Paragraf 4

#### Penutupan Perusahaan

#### Pasal 101

- (1) Penutupan Perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha dilarang melakukan penutupan Perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVII  
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 102

- (1) Bupati berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Kewenangan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilimpahkan kepada Kepala PD yang membidangi.
- (3) Tata cara Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 103

Dalam rangka pembinaan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 104

- (1) Bupati dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan Ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk insentif, kemudahan perizinan, dan/atau bentuk lainnya.

BAB XVIII  
SATGAS DISIPLIN KETENAGAKERJAAN

Pasal 105

- (1) Untuk mewujudkan disiplin ketenagakerjaan di Daerah, dibentuk Satuan Tugas Disiplin Ketenagakerjaan.
- (2) Satgas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati untuk masa jabatan 2 (dua) tahun.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur organisasi dan tata kerja Satuan Tugas Disiplin Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XIX  
KETENTUAN LARANGAN

Pasal 106

- (1) Setiap orang, pemberi kerja orang perorangan, Perusahaan, dan/atau pemberi pekerjaan dilarang:

- a. menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan;
  - b. memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja;
  - c. mempekerjakan TKA tanpa memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, kecuali memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - d. menempatkan TKA untuk menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - e. menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan penerima pemborongan, kecuali melalui suatu perjanjian pemborongan pekerjaan;
  - f. melakukan PHK bagi pekerja perempuan, karena menikah, hamil, atau melahirkan;
  - g. memborongkan pelaksanaan pekerjaan yang jenis pekerjaannya belum dilaporkan kepada Dinas;
  - h. menerima penyerahan pelaksanaan pekerjaan utama atau pokok dari Perusahaan pemberi pekerjaan;
  - i. mengalihkan pemborongan pekerjaan kepada pihak lain, kecuali melalui suatu perjanjian menurut perundang-undangan;
  - j. membuat perjanjian penyerahan pekerjaan selain pekerjaan pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi Pekerja/Buruh, tenaga pengamanan, jasa penunjang di pertambangan, serta penyediaan angkutan bagi Pekerja/Buruh;
  - k. mempekerjakan anak dan melibatkan anak pada bentuk pekerjaan terburuk;
  - l. mempekerjakan anak di bawah umur 18 tahun yang tidak sesuai ketentuan dalam Pasal 53;
  - m. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB;
  - n. membedakan kesempatan dan perlakuan kepada Penyandang Disabilitas yang bekerja di perusahaannya dengan tidak mempertimbangkan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya;
  - o. membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum yang telah ditetapkan;
  - p. mengurangi dan/atau menurunkan Upah pekerjanya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam hal pengusaha telah membayar Upah lebih tinggi dari ketentuan UMK; dan/atau
  - q. mengurangi dan/atau menurunkan fasilitas yang telah diberikan kepada Pekerja/Buruh Perusahaan yang telah menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (2) Dokumen asli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
- a. Kartu Tanda Penduduk;
  - b. Surat Izin Mengemudi;
  - c. akta kelahiran;
  - d. akta nikah;

- e. kartu keluarga;
- f. paspor;
- g. ijazah; dan/atau
- h. sertifikat.

BAB XX  
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 107

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (2), Pasal 16 ayat (5), Pasal 17 ayat (2), 19 ayat (1), Pasal 34 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), Pasal 38 ayat (1), Pasal 39 ayat (2), dan ayat (5), Pasal 40 ayat (1), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (2), Pasal 47, Pasal 48, Pasal 50 ayat (5), Pasal 53 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Pasal 55 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 56 ayat (1), ayat (4), ayat (5), Pasal 59 ayat (1), Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 67 ayat (1), Pasal 76 ayat (1), dan ayat (4), Pasal 84 ayat (1), Pasal 88 ayat (1), Pasal 93 ayat (1), Pasal 94 ayat (2), Pasal 97 ayat (1), Pasal 98 ayat (1), Pasal 100 ayat (1), Pasal 107 huruf f, huruf g, huruf h, huruf j, huruf l, huruf m, huruf p, dan huruf q 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 produksi;
  - h. pencabutan izin; dan/atau
  - i. tindakan paksa penutupan tempat usaha.
- (2) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban mengikutsertakan setiap Tenaga Kerja dalam perlindungan jaminan sosial Tenaga Kerja dalam bentuk kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 ayat (1), dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak meniadakan ancaman sanksi pidana atau sanksi lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.



BAB XXI  
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 108

- (1) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini.
- (2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang sehubungan dengan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - d. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - e. melakukan pemeriksaan atau penyitaan terhadap barang dan/atau surat dalam pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - f. meminta bantuan ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; dan
  - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikan tersebut kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Dalam hal penyidik Pegawai Negeri Sipil mengetahui bahwa perbuatan pidana yang sedang disidik juga diatur dalam undang-undang, Penyidik Pegawai Negeri Sipil segera menyerahkan kewenangan penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XXII  
KETENTUAN PIDANA

Pasal 109

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 39 ayat (4) dan ayat (6), Pasal 67 ayat (1), Pasal 74 ayat (4), Pasal 101 ayat (2), Pasal 106 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf i, huruf k, huruf n, dan huruf o dipidana dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB XXIII  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 110

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. semua perizinan terkait ketenagakerjaan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izinnya; dan
- b. penyelenggaraan Ketenagakerjaan selain perizinan sebagaimana dimaksud pada huruf a, menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lama 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

BAB XXIV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 111

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lumajang  
pada tanggal 29 Desember 2021

BUPATI LUMAJANG,

ttd.

H. THORIQUL HAQ, M.ML.

Diundangkan di Lumajang  
pada tanggal 29 Desember 2021

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN LUMAJANG,

ttd.

Drs. AGUS TRIYONO, M.Si.  
NIP.19690507 198903 1 004

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LUMAJANG TAHUN 2021 NOMOR 9  
NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN LUMAJANG NOMOR  
304-9/2021

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN LUMAJANG  
NOMOR 9 TAHUN 2021  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang yang mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan sangat diperlukan dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan guna pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Lumajang diarahkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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, ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan beragam peraturan perundang-undangan lainnya baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Daerah Kabupaten Lumajang harus menyelaraskan pengaturan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tersebut.

Di Kabupaten Lumajang, pengaturan ketenagakerjaan yang seimbang, serasi, selaras, dan harmonis berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 antara pekerja, pengusaha, dan Pemerintah Daerah sangat penting dalam proses produksi barang dan/atau jasa. Dengan demikian akan tercipta peningkatan perlindungan, kesejahteraan pekerja, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta peran sertanya dalam pembangunan Daerah. Selain itu, dengan adanya pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan diharapkan dapat menyerap tenaga yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi, adanya kemudahan, perlindungan, pemberdayaan, dan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam hubungan industrial dan ekosistem investasi Daerah, mampu memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, dan mampu mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan Daerah.

Berdasarkan hal di atas perlu dibentuk Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang tentang penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang ruang lingkupnya meliputi: Kebijakan, Perencanaan dan Informasi Ketenagakerjaan; Pelatihan Kerja, Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja; Penempatan tenaga Kerja; Perluasan Kesempatan Kerja; Penggunaan TKA; Hubungan Kerja; Perlindungan Kerja; Jaminan Sosial; Fasilitas Kerja; Hubungan Industrial; dan Pembinaan dan Pengawasan.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

Cukup jelas.

### Pasal 3

Cukup jelas.

### Pasal 4

#### Ayat (1)

Cukup jelas.

#### Ayat (2)

Cukup jelas.

#### Ayat (3)

##### Huruf a

Yang dimaksud dengan “persediaan tenaga kerja” adalah angkatan kerja yang tersedia, dengan berbagai karakteristiknya.

##### Huruf b

Yang dimaksud dengan “kebutuhan tenaga kerja” adalah angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia, dengan berbagai karakteristiknya.

##### Huruf c

Yang dimaksud dengan “neraca tenaga kerja” adalah perhitungan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya di masing-masing perusahaan.

##### Huruf d

Yang dimaksud dengan “kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan” adalah rumusan pemikiran atau konsepsi di bidang ketenagakerjaan yang diarahkan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan neraca tenaga kerja.

#### Ayat (4)

Cukup jelas.

#### Ayat (5)

Cukup jelas.

#### Ayat (6)

Cukup jelas.

#### Ayat (7)

Cukup jelas.

#### Ayat (8)

Cukup jelas.

#### Ayat (9)

Cukup jelas.

### Pasal 5

#### Ayat (1)

Cukup jelas.

#### Ayat (2)

Cukup jelas.

#### Ayat (3)

##### Huruf a

Persediaan Tenaga Kerja dihitung dengan pendekatan tingkat partisipasi angkatan kebutuhan Tenaga Kerja atau luaran pendidikan.

## Huruf b

Kebutuhan Tenaga Kerja dihitung dengan pendekatan kebutuhan Tenaga Kerja dan pendekatan pendayagunaan Tenaga Kerja, dengan mempertimbangkan kebutuhan Tenaga Kerja di Daerah.

## Huruf c

Neraca Tenaga Kerja disusun dengan membandingkan antara persediaan Tenaga Kerja dengan kebutuhan Tenaga Kerja, untuk mengetahui kesenjangan Tenaga Kerja.

## Huruf d

Arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan memuat pokok pikiran, strategi, dan kegiatan untuk pemecahan masalah Ketenagakerjaan di Daerah.

## Ayat (4)

Cukup jelas.

## Ayat (5)

Cukup jelas.

## Pasal 6

Cukup jelas.

## Pasal 7

## Ayat (1)

Cukup jelas.

## Ayat (2)

Cukup jelas.

## Ayat (3)

## Huruf a

Yang dimaksud dengan Informasi ketenagakerjaan umum, meliputi penduduk, tenaga kerja, angkatan kerja, penduduk yang bekerja, dan penganggur.

## Huruf b

Yang dimaksud dengan Informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, meliputi standar kompetensi kerja, lembaga pelatihan, asosiasi profesi, tenaga kepelatihan, lulusan pelatihan, kebutuhan pelatihan, sertifikasi tenaga kerja, jenis pelatihan, dan tingkat produktivitas.

## Huruf c

Yang dimaksud dengan Informasi penempatan tenaga kerja, meliputi kesempatan kerja, pencari kerja, lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja.

## Huruf d

Yang dimaksud dengan informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi usaha mandiri, tenaga kerja mandiri, tenaga kerja sukarela, teknologi padat karya, dan teknologi tepat guna.

## Huruf e

Yang dimaksud dengan Informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, meliputi pengupahan, perusahaan, kondisi dan Lingkungan kerja, serikat pekerja/serikat buruh. Asosiasi pengusaha, perselisihan hubungan industrial, pemogokan, penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja, kecelakaan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, penindakan pelanggaran, pengawasan ketenagakerjaan, dan fasilitas kesejahteraan.

## Ayat (4)

Yang dimaksud dengan "teknologi informasi dan komunikasi" mencakup dua aspek yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi.

Teknologi informasi meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi. Sedangkan teknologi komunikasi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya. Oleh karena itu, teknologi informasi dan teknologi komunikasi adalah dua buah konsep yang tidak terpisahkan.

## Ayat (5)

Cukup jelas.

## Pasal 8

Cukup jelas.

## Pasal 9

Cukup jelas.

## Pasal 10

Cukup jelas.

## Pasal 11

Cukup jelas.

## Pasal 12

Cukup jelas.

## Pasal 13

Cukup jelas.

## Pasal 14

Cukup jelas.

## Pasal 15

## Ayat (1)

Cukup jelas.

## Ayat (2)

## Huruf a

Cukup jelas.

## Huruf b

Persyaratan sehat jasmani dan rohani tersebut tidak serta merta menempatkan penyandang disabilitas tidak memenuhi syarat. Pemenuhan syarat sehat jasmani dan rohani ditentukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kesehatan oleh dokter sebagai pejabat yang berwenang.

## Huruf c

Cukup jelas.

## Ayat (3)

Cukup jelas.

## Ayat (4)

Cukup jelas.

## Ayat (5)

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  
Yang dimaksud dengan "pelayanan penempatan tenaga kerja" adalah kegiatan untuk mempertemukan calon tenaga kerja dengan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja, sehingga calon tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Sedangkan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

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.

Pasal 42  
Cukup jelas.

Pasal 43  
Cukup jelas.

Pasal 44  
Cukup jelas.

Pasal 45  
Cukup jelas.

Pasal 46  
Cukup jelas.  
Pasal 47  
Cukup jelas.  
Pasal 48  
Cukup jelas.  
Pasal 49  
Cukup jelas.  
Pasal 50  
Cukup jelas.  
Pasal 51  
Cukup jelas.  
Pasal 52  
Cukup jelas.  
Pasal 53  
Cukup jelas.  
Pasal 54  
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.  
Pasal 68  
Cukup jelas.  
Pasal 69  
Cukup jelas.  
Pasal 70  
Cukup jelas.  
Pasal 71  
Cukup jelas.  
Pasal 72  
Cukup jelas.  
Pasal 73  
Cukup jelas.



Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “fasilitas kerja” adalah sarana/peralatan yang disediakan oleh Perusahaan bagi jabatan atau pekerjaan tertentu atau seluruh Pekerja/Buruh untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Contoh: Fasilitas kendaraan, kendaraan antar jemput Pekerja/Buruh, dan/atau pemberian makan secara cuma-cuma.

Yang dimaksud dengan “jabatan/pekerjaan tertentu” adalah kedudukan atau kegiatan yang membutuhkan fasilitas dan keahlian tertentu untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh Perusahaan sebagai penerima fasilitas kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Cukup jelas.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95  
Cukup jelas.

Pasal 96  
Cukup jelas.

Pasal 97  
Cukup jelas.

Pasal 98  
Cukup jelas.

Pasal 99  
Ayat (1)  
Cukup jelas.

Ayat (2)  
Yang dimaksud dengan hak normatif berupa: hak cuti, hak jaminan sosial, hak upah, hak upah lembur, syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan hak normatifnya lainnya yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 100  
Cukup jelas.

Pasal 101  
Cukup jelas.

Pasal 102  
Cukup jelas.

Pasal 103  
Cukup jelas.

Pasal 104  
Cukup jelas.

Pasal 105  
Cukup jelas.

Pasal 106  
Cukup jelas.

Pasal 107  
Cukup jelas.

Pasal 108  
Cukup jelas.

Pasal 109  
Cukup jelas.

Pasal 110  
Cukup jelas.

Pasal 111  
Cukup jelas.