



SALINAN

BUPATI SUMBAWA BARAT PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUMBAWA BARAT

NOMOR 13 TAHUN 2017

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUMBAWA BARAT,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menghadapi era globalisasi dan kompetensi dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN perlu dilakukan akselerasi pembangunan ketenagakerjaan di daerah agar masyarakat memiliki kompetensi, profesionalisme dan daya saing yang tinggi;
- b. bahwa pembangunan dibidang ketenagakerjaan juga diperlukan dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja di daerah dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha di daerah;
- c. bahwa sasaran pembangunan ketenagakerjaan di daerah dimaksudkan untuk meningkatkan kesempatan kerja, mengurangi pengangguran, kemiskinan, kesenjangan dan kecemburuan sosial serta melindungi hak-hak pekerja demi tercapainya kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat di daerah;
- d. bahwa agar pembangunan ketenagakerjaan di daerah terarah, terpadu, terkordinasi, sistematis dan bekesinambungan perlu ditetapkan pedoman yang dapat menjadi acuan bagi semua pihak dalam pelaksanaannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO *Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection In Industry and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pngawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan) (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4309);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Sumbawa Barat di Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 145, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4340);
7. 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);
8. 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);

9. 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);
10. 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);
11. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
12. 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 5599);
13. 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);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Perencanaan Pelaksanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2007 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5305);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5309);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 10216, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5358);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5413);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Kecelakaan dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5714);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5747);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5730);
22. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor);
23. 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);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SUMBAWA BARAT
dan
BUPATI SUMBAWA BARAT

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sumbawa Barat.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Bupati adalah Kepala Daerah Kabupaten Sumbawa Barat.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Sumbawa Barat.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
7. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta atau milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
9. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan atau di luar perusahaan, yang bersifat terbuka, bebas, mandiri, demokrasi dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
 10. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.
 11. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 12. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
 13. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja dalam waktu tertentu dengan menerima upah.
 14. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 15. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tapi ingin pindah dan alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri pada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi pekerjaan.
 16. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
 17. Lembaga Pelatihan Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum, atau perseorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

18. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah Lembaga swasta bebadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
19. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta selanjutnya disingkat PPTKIS adalah lembaga swasta bebadan hukum yang memperoleh izin tertulis dari menteri tenaga kerja dan transmigrasi untuk melaksanakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
20. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
21. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa diperusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
22. Wajib lapor ketenagakerjaan adalah kewajiban pengusaha atau pengurus perusahaan/pemberi kerja melaporkan gambaran ketenagakerjaan di perusahaan secara tertulis kepada pemerintah atau pejabat yang ditunjuk menangani masalah perlindungan, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan.
23. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
24. Sertifikasi Kompetensi adalah suatu proses untuk mendapatkan pengakuan atas tingkat kualifikasi keterampilan tenaga kerja melalui suatu uji latihan kerja sesuai dengan standar jabatan atau persyaratan pekerjaan secara nasional.
25. Lembaga akreditasi adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.
26. 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.

27. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja.
28. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses perencanaan ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
29. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
30. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
31. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja.
32. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumberdaya manusia, perangkat keras piranti lunak, substansi data dan informasi, yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja untuk mengelola data dan informasi ketenagakerjaan.
33. Bursa kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
34. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat dengan BKK adalah bursa kerja disatukan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pengaturan dan penempatan pencari kerja.
35. Pameran Kesempatan Kerja adalah aktivitas untuk mempertemukan antara sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
36. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah antar kerja antar kabupaten/kota dalam wilayah provinsi.

37. Antar Kerja Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah antar kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
38. Pengantar kerja adalah jabatan fungsional yang bertugas untuk membantu para pencari kerja untuk mendapatkan informasi mengenai karir maupun lowongan pekerjaan.
39. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
40. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.
41. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disingkat PP adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.
42. Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PK adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
43. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.
44. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
45. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang telah didaftarkan pada Pemerintah Daerah dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan didalam perjanjian kerja.
46. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.
47. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan jaminan sosial.

48. Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan/perjanjian kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja/buruh maupun keluarganya.
49. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok.
50. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK adalah minimum yang berlaku di Kabupaten Sumbawa Barat.
51. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas dan ketenagakerjaan.
52. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disingkat THR-K adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menelangi Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
53. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang erkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek.
54. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
55. Pemutusan hubungn kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
56. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
57. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari nsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.

58. Dewan Pengupahan Kabupaten adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat Tripartit, dibentuk oleh Bupati dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada Bupati dalam penetapan upah minimum.
59. Produktivitas Kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas.
60. IMTA adalah Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
61. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Indonesia.
62. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
63. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan serta pembinaan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

Asas penyelenggaraan ketenagakerjaan meliputi:

- a. keterbukaan;
- b. kekeluargaan;
- c. keadilan;
- d. terpadu;
- e. persamaan tanpa diskriminasi; dan
- f. kepastian hukum.

Pasal 3

Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan meliputi:

- a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja secara sistematis, terpadu dan berkesinambungan;
- b. mewujudkan tenaga kerja yang produktif dan memiliki kompetensi kerja agar mampu berkompetensi dalam bursa tenaga kerja;
- c. menetapkan kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri secara terpadu;

- d. mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dalam dunia usaha di Daerah;
- e. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- f. memberikan jaminan kepastian hukum terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup yang diatur dalam peraturan daerah ini meliputi:

- a. perencanaan dan sistem informasi ketenagakerjaan;
- b. pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- c. pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- d. pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosila tenaga kerja; dan
- e. pengawasan ketenagakerjaan.

BAB III HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA

Pasal 5

Tenaga kerja mempunyai hak sebagai berikut:

- a. penghormatan atas martabat;
- b. perlindungan hukum dan jaminan sosial tenaga kerja;
- c. mendapatkan upah yang layak atau sesuai UMK;
- d. memperoleh perlakuan yang sama/tidak di diskriminasi;
- e. mendapatkan peningkatan keterampilan dan keahlian; dan
- f. hak-hak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

Tenaga kerja mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
- b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
- c. bekerja keras sesuai dengan bidang dan kemampuannya; dan
- d. menghormati peraturan perusahaan.

BAB IV
PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 7

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan RTK Daerah.
- (2) RTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. rencana jangka menengah disusun untuk waktu 5 (lima) tahun; dan
 - b. rencana jangka pendek disusun untuk waktu 1 (satu) tahun.
- (3) RTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihasilkan melalui Perencanaan Tenaga Kerja.
- (4) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah terdiri atas:
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja Makro; dan
 - b. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro.
- (5) Rencana Tenaga Kerja Makro sebagai hasil dari Perencanaan Tenaga Kerja Makro paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. neraca tenaga kerja; dan
 - d. arah kebijakan, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (6) Rencana Tenaga Kerja Mikro sebagai hasil dari Perencanaan Tenaga Kerja Mikro paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. ketersediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (7) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga-lembaga terkait.

Pasal 8

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Informasi ketenagakerjaan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain terdiri dari:

- a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari semua pihak terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

Pasal 9

- (1) Penyusunan perencanaan tenaga kerja dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Dalam rangka menyusun Perencanaan Tenaga Kerja Makro Pemerintah Daerah dapat membentuk Tim.
- (3) Tata cara pembentukan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu pada pedoman Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.
- (4) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 10

Dalam menentukan arah kebijakan, setrategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah berpedoman pada Rencana Tenaga Kerja yang telah ditetapkan.

Pasal 11

- (1) Perangkat Daerah yang Bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan wajib untuk menyusun dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan RTK secara berkala kepada Bupati.
- (2) Laporan hasil pelaksanaan RTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai bahan evaluasi dan bahan penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan Daerah.

BAB V
SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN
Bagian Kesatu
Jenis Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 12

- (1) Jenis informasi ketenagakerjaan terdiri dari:
- a. Informasi ketenagakerjaan umum;
 - b. Informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
 - c. Informasi penempatan tenaga kerja;
 - d. Informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja;
 - e. Informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
- (2) Informasi Ketenagakerjaan umum sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf a, meliputi:
- a. penduduk;
 - b. tenaga kerja;
 - c. angkatan kerja;
 - d. penduduk yang bekerja; dan
 - e. penganggur
- (3) Informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b, meliputi:
- a. standar kompetensi kerja;
 - b. lembaga pelatihan;
 - c. asosiasi profesi;
 - d. tenaga kepelatihan;
 - e. lulusan pelatihan;
 - f. kebutuhan pelatihan;
 - g. sertifikasi tenaga kerja;
 - h. jenis pelatihan; dan
 - i. tingkat produktivitas
- (4) Informasi penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf c, meliputi:
- a. kesempatan kerja;

- b. pencari kerja;
 - c. lowongan kerja;
 - d. lembaga penempatan tenaga kerja; dan
 - e. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- (5) informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf d, meliputi:
- a. usaha mandiri;
 - b. tenaga kerja mandiri;
 - c. tenaga kerja sukarela;
 - d. teknologi padat karya; dan
 - e. teknologi tepat guna.
- (6) Informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf e, meliputi:
- a. pengupahan;
 - b. perusahaan;
 - c. kondisi dan lingkungan kerja;
 - d. serikat pekerja/serikat buruh;
 - e. asosiasi pengusaha;
 - f. perselisihan hubungan industrial;
 - g. pemogokan;
 - h. penutupan perusahaan;
 - i. pemutusan;
 - j. jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja;
 - k. kecelakaan kerja;
 - l. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - m. penindakan pelanggaran;
 - n. pengawasan ketenagakerjaan; dan
 - o. fasilitas kesejahteraan.

Bagian Kedua

Sumber Informasi ketenagakerjaan

Pasal 13

- (1) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 dapat diperoleh dari sumber yaitu antara lain:
- a. Kementerian Negara, Departemen dan Lembaga Pemerintah Non Departemen di tingkat pusat;
 - b. Instansi vertikal di Provinsi dan Kabupaten/Kota;
 - c. Instansi Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;

- d. Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah;
 - e. Perguruan Tinggi;
 - f. Lembaga Swadaya Masyarakat;
 - g. Perusahaan swasta;
 - h. Asosiasi pengusaha; dan
 - i. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), informasi ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui kegiatan survei, media cetak dan elektronik.

Bagian Ketiga Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 14

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan.
- (2) Perangkat Daerah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan wajib melakukan pengelolaan informasi ketenagakerjaan.
- (3) Pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebaran informasi ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VI PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA Bagian Kesatu Tujuan Pelatihan

Pasal 15

- (1) Pemerintah daerah berkewajiban menyelenggarakan pelatihan kerja.
- (2) Pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah bertujuan untuk:
- a. meningkatkan kompetensi kerja dan produktivitas tenaga kerja Daerah; dan

- b. menyediakan tenaga kerja daerah yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di daerah.
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara bertahap, berjenjang, berkesinambungan dan sistematis sesuai dengan perkembangan pasar kerja dan perkembangan teknologi.
- (4) Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja di Daerah, kemampuan keuangan daerah dan sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Bagian Kedua Peserta Pelatihan

Pasal 16

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.

Bagian Ketiga Lembaga Pelatihan

Pasal 17

- (1) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Dinas yang memiliki tugas dan tanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan berbagai macam latihan bagi masyarakat dengan berdasarkan Sistem Pelatihan Kerja Nasional dan kebutuhan pelatihan tenaga kerja di Daerah.

Pasal 18

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dilaksanakan oleh perorangan atau badan hukum diluar Pemerintah Daerah.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang sudah mendapatkan izin dapat menambah dan/atau mengurangi program pelatihan .
- (4) Penambahan dan pengurangan program sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memiliki izin penambahan dan/atau pengurangan program dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (5) Prosedur pemberian izin Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta diatur lebih lanjut dengan peraturan Bupati.

Pasal 19

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja, wajib mendaftarkan diri kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Daerah dan Swasta didirikan dan diselenggarakan di Daerah.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus melaporkan program pelatihan yang diselenggarakan dalam satu tahun kepada Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta yang telah menyelenggarakan pelatihan wajib memberikan sertifikat kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta dilarang memberikan sertifikat tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.
- (6) Setiap Perangkat Daerah yang melaksanakan pelatihan kerja wajib dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan/atau Swasta yang terdaftar.

Pasal 20

- (1) Bupati atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja apabila ditemukan hal-hal sebagai berikut:

- a. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - b. Lembaga Pelatihan Swasta yang tidak memiliki izin penyelenggaraan pelatihan;
 - c. menggunakan tenaga pelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - d. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program;
 - e. substansi materi pelatihan kerja tidak seimbang antara teori dan praktik;
 - f. jangka waktu pelatihan paling kurang 120 jam pelajaran per program pelatihan; dan
 - g. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak dipenuhi, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi berupa pencabutan izin.
- (5) Prosedur pemberhentian sementara hingga pencabutan izin akan ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Bupati.

Pasal 21

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Peningkatan Produktivitas Kerja

Pasal 22

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas dan bidangnya.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan pelatihan kepada pekerja/buruh, bila jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan melebihi 100 orang.

- (3) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

Bagian Kelima
Pendanaan Pelatihan Kerja

Pasal 23

- (1) Pendanaan sistem pelatihan kerja, baik menyangkut pembinaan maupun penyelenggaraan berdasarkan prinsip efektif efisien akuntabel dan transparan serta berkelanjutan.
- (2) Pendanaan sistem pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari anggaran APBN, APBD atau penerimaan lain yang sah.

BAB VII
PENEMPATAN KERJA
Bagian Kesatu
Informasi Pasar Kerja

Pasal 24

- (1) Perangkat Daerah yang tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan melaksanakan pengumpulan informasi pasar kerja untuk disebarluaskan kepada masyarakat.
- (2) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diolah dan dianalisa serta disebarluaskan dalam bentuk kegiatan, yaitu:
- a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada dinas ketenagakerjaan;
 - b. pasar bursa kerja (*job fair*);
 - c. media cetak antara lain meliputi; spanduk, baliho, pamflet, poster, leflet, brosur, booklet, surat kabar, tabloid, majalah, jurnal, dan/atau buku;
 - d. media elektronik meliputi; website, televisi, radio, video, short message serice (SMS) dan/atau dalam bentuk media lainnya; dan
 - e. menyelenggarakan bursa kerja dan pameran kerja.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

- (4) Publikasi tentang informasi bursa tenaga kerja dan pameran kesempatan kerja dapat dilakukan oleh pemerintah daerah dan swasta yang berbadan hukum.
- (5) Informasi bursa kerja yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dan swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus mendapatkan izin dari Perangkat Daerah yang terkait dengan ketenagakerjaan.
- (6) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja, penyelenggaraan wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
 - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja ;
 - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan;
 - d. rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
 - e. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.
- (7) Izin penyelenggaraan publikasi informasi bursa tenaga kerja yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dan swasta akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 25

- (1) Perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh:
 - a. Perangkat Daerah yang tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan;
 - b. LPTKS; dan
 - c. BKK.

Pasal 26

LPTKS sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) huruf b, wajib memiliki izin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.

- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manejer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat;
 - d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.
- (3) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menerima upah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali upah minimum.
- (4) Besarnya biaya penempatan kerja yang dipungut dari perusahaan ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan LPTKS.
- (5) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.

Pasal 28

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BBK.
- (2) Perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (3) Penempatan tenaga kerja wajib diselenggarakan bagi alumni satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja.
- (4) Untuk mendirikan BBK, pimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyampaikan surat permohonan persetujuan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (5) BBK wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada Perangkat Daerah yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan.
- (6) Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilampiri dengan:
 - a. struktur Organisasi dan nama pengelola BBK;
 - b. keterangan atau penjelasan tentang sarana kantor untuk melakukan kegiatan antar kerja;
 - c. rencana penyaluran tenaga kerja selama 1 (satu) tahun;
 - d. izin pendirian dan operasional satuan pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi swasta serta lembaga pelatihan kerja dari instansi yang berwenang; dan
 - e. fotokopi sertifikat pemandu bursa kerja.

Pasal 29

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja pada Perangkat Daerah yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pengantar kerja.
- (2) Petugas pelayanan penempatan pada LPTKS dan BBK, wajib memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja yang dibuktikan dengan pemandu bursa kerja.

Bagian Ketiga Lowongan Kerja

Pasal 30

- (1) Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Perangkat Daerah yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat antara lain:
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jabatan;
 - d. syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja;
 - e. batas waktu lowongan pekerjaan;
 - f. jadwal proses penerimaan yang mencakup sosialisasi, seleksi, administrasi, bakat, dan minat, kemampuan, kesehatan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
 - g. jumlah gaji yang akan diterima; dan
 - h. syarat-syarat lain yang diperlukan.
- (3) Lowongan tenaga kerja mengutamakan masyarakat setempat sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan pemberi kerja.
- (4) Masyarakat setempat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah masyarakat yang pernah dan masih bermukim sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dibuktikan dengan surat keterangan Desa/Kelurahan/Kecamatan.
- (5) Pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar Kabupaten apabila lowongan pekerjaan yang ditawarkan

tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Pasal 31

- (1) Pencari kerja wajib memiliki AK-1 atau Antar Kerja
- (2) Pemberi kerja wajib mensyaratkan kepada pencari kerja untuk memiliki AK-1/Kartu Kuning.
- (3) Untuk memperoleh AK-1 tidak dipungut biaya.
- (4) Pemberi kerja wajib melaporkan jumlah tenaga kerja yang telah diterima.

Pasal 32

- (1) Pemberi kerja wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, serta kemampuan.
- (2) Sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.

Paragraf 1

Tata Cara Pelayanan AKL dan AKAD

Pasal 33

- (1) Setiap pemberi kerja yang melaksanakan perekrutan tenaga kerja wajib menyampaikan lowongan pekerjaan kepada Perangkat Daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan sebelum diumumkan secara formal.
- (2) Lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memberi informasi:
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. kelompok jabatan yang dibutuhkan;
 - c. klasifikasi pendidikan;
 - d. umur;
 - e. batas akhir penerimaan berkas; dan
 - f. batas akhir informasi
- (3) Pemberian informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diawali dari Desa/Kelurahan dengan jangka waktu pengumuman paling lama 7 hari sejak diumumkan dan selanjutnya disampaikan kepada Perangkat Daerah yang menangani ketenagakerjaan.
- (4) Jika kebutuhan tenaga kerja tidak terpenuhi maka pemberi kerja dapat mengajukan permohonan rekomendasi AKL dengan melampirkan sekurang-kurangnya :

- a. surat permohonan;
 - b. bukti pengumuman lowongan pekerjaan;
 - c. rekomendasi dari Desa/Kelurahan;
 - d. rekomendasi dari Kecamatan; dan
 - e. peninjauan lapangan.
- (5) Jika kebutuhan tenaga kerja tidak terpenuhi ditingkat AKL maka pemberi kerja dapat mengajukan permohonan rekomendasi AKAD dengan melampirkan sekurang-kurangnya:
- a. surat permohonan;
 - b. bukti surat pengumuman lowongan dari provinsi; dan
 - c. rekomendasi dari Bupati.

Pasal 34

- (1) Kebutuhan tenaga kerja telah terpenuhi dari Kabupaten/Kota dan Provinsi lain, pihak pemberi kerja wajib menyampaikan laporan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (2) Berdasarkan laporan dari pihak pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pihak Perangkat Daerah yang menangani ketenagakerjaan melaksanakan peninjauan lapangan.

Pasal 35

- (1) Pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja dari luar Daerah, harus melalui mekanisme AKAD.
- (2) Setiap pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja AKAD wajib memiliki surat rekomendasi penyerahan AKAD dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

Paragraf 2

Pelayanan Penempatan Tenaga Luar Negeri

Pasal 36

- (1) Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melakukan seleksi legalitas perusahaan PPTKIS.
- (2) Dinas yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memfasilitasi rencana rekrutmen tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri yang dilakukan bersama-sama antara pemerintah daerah dan PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta).

- (3) PPTKIS dapat melaksanakan rekrutmen sendiri dengan rekomendasi dari Perangkat Daerah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Perangkat Daerah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dapat:
- a. melaksanakan evaluasi kelayakan calon TKI;
 - b. memberikan rekomendasi bagi calon tenaga kerja untuk pembuatan passport;
 - c. mengesahkan perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS;
 - d. melaksanakan pelayanan, pembinaan dan pengawasan kepada TKI; dan
 - e. melaksanakan sosialisasi secara berkesinambungan.

Pasal 37

- (1) Setiap perusahaan multi Internasional dan/atau perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja Indonesia keluar negeri wajib menyampaikan laporan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat tentang:
- a. jumlah tenaga kerja;
 - b. nama dan jabatan;
 - c. negara tujuan dan lokasi kerja;
 - d. masa kerja;
 - e. alamat di Indonesia pendidikan; dan
 - f. umur, jenis kelamin.

Pasal 38

- (1) BBK dan pemberi kerja wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a. pencari kerja yang terdaftar;
 - b. lowongan kerja yang terdaftar;
 - c. pencari kerja yang telah ditempatkan; dan
 - d. penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja.

Bagian Keempat Perpanjangan IMTA

Pasal 39

- (1) untuk perpanjangan IMTA dan retribusi perpanjangan IMTA kewenangan diberikan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Perpanjangan IMTA diberikan kepada TKA yang telah memiliki IMTA dari Menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Retribusi tentang IMTA diatur dengan Peraturan Daerah tersendiri.

Pasal 40

- (1) Perangkat Daerah yang menangani ketenagakerjaan dapat melaksanakan pembinaan dan pengawasan kepada TKA
- (2) TKA wajib melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima

Penyuluhan Bimbingan Jabatan

Pasal 41

- (1) Perangkat Daerah yang menangani ketenagakerjaan melakukan penyuluhan bimbingan jabatan kepada pencari kerja sesuai kebutuhan pasar kerja meliputi penyampaian informasi suatu jabatan/pekerjaan/dunia kerja secara obyektif, dinamis dan faktual sehingga mampu mempersiapkan diri untuk menentukan pilihan pekerjaan yang tepat sesuai bakat, minat dan kepribadian yang dimilikinya.
- (2) Perangkat Daerah yang menangani ketenagakerjaan dapat memberikan bimbingan jabatan, melaksanakan konseling kepada pencari kerja, dan melaksanakan analisis jabatan.
- (3) Sasaran penyuluhan bimbingan jabatan meliputi:
 - a. siswa sekolah;
 - b. siswa latihan;
 - c. mahasiswa;
 - d. pencari kerja;
 - e. pekerja/karyawan;
 - f. karyawan yang akan purna tugas;
 - g. masyarakat;
 - h. pondok pesantren; dan
 - i. organisasi kemasyarakatan.
- (4) Dalam melaksanakan kegiatan bimbingan jabatan Perangkat Daerah yang menangani ketenagakerjaan dapat dibantu antara lain:

- a. Akademis/perguruan tinggi di daerah;
 - b. Pemerhati bimbingan jabatan;
 - c. Pemerintah Provinsi; dan
 - d. Kementerian/Lembaga.
- (5) Dalam melaksanakan konseling terhadap pencari kerja Perangkat Daerah yang menangani ketenagakerjaan dapat dibantu oleh psikolog atau motivator.

BAB VIII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 42

- (1) Setiap perusahaan/pemberi kerja wajib untuk memberdayakan penduduk sekitarnya melalui kegiatan pengembangan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Pengembangan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas potensi dan kebutuhan masyarakat.
- (3) Pelaksanaan pengembangan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan pada Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di wilayah kerja perusahaan.
- (4) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menjadi bagian dari program tanggungjawab sosial dan lingkungan perusahaan.
- (5) Pelaksanaan program tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) Perangkat Daerah yang menangani ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja.
- (3) Semua kebijakan pemerintah daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (4) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan

teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

- (5) Pemerintah daerah memfasilitasi terbentuknya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
- (6) Masyarakat secara dinamis berupaya mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif dan inovatif.

Pasal 44

- (1) Perluasan hubungan kerja diluar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistim padat karya gotong royong, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

BAB IX

PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Hubungan Kerja

Paragraf 1

Peraturan Perusahaan

Pasal 45

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Bagi perusahaan yang merupakan cabang atau bagian dari perusahaan yang berada diluar daerah wajib mencatatkan peraturan perusahaannya kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi:

- a. Surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat:
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pinjaman perusahaan;
 3. status perusahaan;
 4. jenis atau bidang usaha;
 5. jumlah pekerja;
 6. status hubungan kerja;
 7. upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh, apabila telah terbentuk;
 9. nomor pencatatan serikat pekerja;
 10. masa berlakunya peraturan perusahaan; dan
 11. pengesahan peraturan perusahaan untuk yang keberapa.
 - b. Naskah peraturan perusahaan yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan wakil pekerja dibuat dalam rangkap 3 (tiga).
- (4) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib disosialisasikan kepada pekerja di perusahaan.

Paragraf 2

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 46

- (1) Perjanjian kerja bersama yang disusun oleh perusahaan , ditanda tangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilengkapi dengan:
 - a. Surat permohonan sekurang-kurangnya memuat:
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. status permodalan perusahaan;
 4. jenis atau bidang perusahaan;
 5. jumlah pekerja;
 6. status hubungan kerja;
 7. upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat pekerja;

9. nomor pencatatan serikat pekerja;
 10. masa berlakunya perjanjian kerja bersama; dan/atau
 11. pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa.
- b. Naskah perjanjian kerja bersama yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan bermaterai cukup.
- (4) Perusahaan yang hanya beroperasi di Daerah, wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
 - (5) Perjanjian kerja bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat secara tertulis.
 - (6) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku perjanjian kerja bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama.
 - (7) Perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja perusahaan.

Paragraf 3

Perjanjian Kerja waktu Tertentu

Pasal 47

- (1) Pengusaha yang melakukan hubungan kerja untuk waktu tertentu wajib mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan :
 - a. Surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat:
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pemimpein perusahaan;
 3. jenis bidang usaha; dan
 4. jumlah tenaga kerja.
 - b. Naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dibuat rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup.
- (3) Naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah dicatat diberikan kepada pengusaha, pekerja dan Perangkat Daerah yang tugas dan tanggungjawabnya dibidang ketenagakerjaan.

Bagian Kedua
Penyedia Jasa Tenaga Kerja
Paragraf 1

Pasal 48

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja yang berdomisili di Daerah wajib memiliki izin operasional dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan melampirkan:
 - a. fotokopi izin operasional;
 - b. fotokopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas;
 - c. fotokopi anggaran dasar yang didalamnya memuat usaha penyedia jasa pekerja;
 - d. fotokopi surat izin usaha perdagangan; dan
 - e. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja.

Paragraf 2
Perjanjian Penyerahan Pekerjaan

Pasal 49

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja.
- (2) Syarat pekerjaan yang dapat diserahkan pelaksanaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - b. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - c. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

- (4) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja wajib mendaftarkan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (5) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dengan melampirkan:
- a. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja yang masih berlaku;
 - b. fotokopi bukti kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - c. fotokopi izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja.
- (6) Pendaftaran perjanjian penyerahan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dengan melengkapi:
- a. Surat permohonan sekurang-kurangnya memuat antara lain:
 1. nama dan alamat perusahaan pemberi kerja;
 2. nama pimpinan perusahaan pemberi kerja;
 3. jenis bidang usaha perusahaan pemberi kerja;
 4. jumlah tenaga kerja;
 5. status hubungan kerja;
 6. upah tertinggi dan terendah;
 7. jenis pekerjaan yang diserahkan;
 8. nama dan alamat perusahaan jasa pekerja;
 9. nama pimpinan perusahaan;
 10. jumlah tenaga kerja pelaksana pekerjaan; dan/atau
 11. jangka waktu perjanjian.
 - b. Naskah perjanjian pekerjaan, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan bermaterai cukup.
 - c. Fotokopi surat izin operasional perusahaan jasa pekerja.

Paragraf 3

Jenis Kegiatan Tenaga Kerja dari Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja

Pasal 50

- (1) Pemberi kerja tidak boleh menggunakan tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan oleh pemberi kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

- (2) Kegiatan pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. kegiatan tradisional dilakukan didalam perusahaan;
 - b. kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis;
 - c. kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun waktu yang akan datang; dan
 - d. kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi atau peremajaan kembali.

Bagian Ketiga

Fasilitas Kesejahteraan dan kesempatan ibadah.

Paragraf 1

Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 51

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain: tempat olah raga, koperasi karyawan, kantin, tempat penitipan anak, tempat menyusui anak dan/atau tempat ibadah.
- (3) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.
- (4) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh bersama-sama berupaya mewujudkan dan menumbuh kembangkan fasilitas kesejahteraan diperusahaan.

(5)

(6)

(7)

Paragraf 2

Kesempatan Beribadah

Pasal 52

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja, antara lain:
- a. norma kerja;
 - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. norma kerja anak dan perempuan;
 - d. norma jaminan sosial tenaga kerja;
 - e. melakukan general check up bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali;

- f. menyediakan bantuan asupan gizi khusus kepada pekerja perempuan; dan/atau
 - g. menyediakan fasilitas antar jemput khususnya bagi pekerja yang bekerja pada malam hari.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegritas dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki satu orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara cuma-cuma.

Pasal 55

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan: menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan dan/atau menyusui bayinya.
- (2) Pekerja perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan pengusaha wajib dipekerjakan kembali pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 56

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 57

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam pasal 56 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. UMK;
 - b. upah kerja lembur
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melaksanakan tugas negara;

- e. denda dan potongan upah;
 - f. bentuk dan tata cara pembayaran upah;
 - g. hal-hal yang diperhitungkan dalam upah;
 - h. upah selama mengalami musibah sakit;
 - i. upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
 - j. upah untuk kompensasi pembayaran pesangon dan lainnya; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (3) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dalam penempatan kerja di perusahaan dengan memperhatikan status, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (4) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja.
- (5) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dapat mengajukan penangguhan kepada Bupati Sumbawa Barat dengan disertai laporan akuntan publik.

Pasal 58

- (1) Pengusaha wajib membuat dan/atau memiliki serta menyimpan slip upah.
- (2) Slip upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
- a. nomor urut;
 - b. nama pekerja;
 - c. jenis kelamin;
 - d. jabatan;
 - e. upah pokok;
 - f. tunjangan-tunjangan;
 - g. jumlah jam lembur;
 - h. potongan-potongan
 - i. jumlah pendapatan; dan/atau
 - j. tanda tangan.

Bagian Ketiga Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 59

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan THR-K paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja yang telah memiliki kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus.
- (2) Besarnya pemberian THR-K ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus menerus diberikan minimal 1 (satu) kali upah satu bulan;
 - b. Bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan dihitung secara proporsional.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu memberikan THR-K sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan permohonan penyimpangan mengenai besarnya THR-K tersebut kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Pekerja yang putus hubungan kerja terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya keagamaan yang dianutnya, tetap berhak mendapatkan THR-K.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak berlaku bagi pekerja dalam status perjanjian kerja waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.
- (6) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diajukan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum hari raya keagamaan dengan melampirkan antara lain:
 - a. Kesepakatan antara pengusaha dengan atau pekerja; dan
 - b. Neraca rugi laba 2 (dua) tahun terakhir berdasarkan laporan akuntan publik.

Bagian Keempat

Jaminan Sosial

Pasal 60

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja dan keluarganya pada program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Jaminan berupa uang meliputi:
 1. jaminan kecelakaan kerja;
 2. jaminan kematian; dan

3. jaminan hari tua.
 - b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara, tidak wajib ikut dalam program jaminan pemeliharaan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.
- (4) Penyelenggara program jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mendapat rekomendasi/persetujuan dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

BAB XIII

PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Kewenangan

Pasal 62

- (1) Pengawasan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pengawasan terhadap TKA dapat dilakukan secara terpadu bersama dengan Pemerintah Provinsi, dan Perangkat Daerah lain sesuai dengan bidang yang ditanganinya.

Bagian Kedua

Jenis Pengawasan

Pasal 63

- (1) Pengawasan dilakukan dengan cara pemeriksaan.
- (2) Jenis pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. Pemeriksaan pertama merupakan pemeriksaan yang dilakukan pada perusahaan yang baru atau perusahaan yang belum pernah dilakukan pemeriksaan;
 - b. Pemeriksaan berkala merupakan pemeriksaan yang dilakukan secara periodik untuk mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi diperusahaan;
 - c. Pemeriksaan ulang merupakan pemeriksaan kembali oleh pengawas ketenagakerjaan atas perintah pejabat yang bawenang karena terdapat keraguan atas hasil pemeriksaan terdahulu; dan

- d. Pemeriksaan khusus merupakan pemeriksaan yang dilakukan pada suatu perusahaan karena adanya kasus ketenagakerjaan pada perusahaan tersebut.
- (3) Pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membuat laporan.

Bagian Ketiga

Tim Perlindungan Tenaga Kerja

Pasal 64

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk Tim Perlindungan Tenaga Kerja di Daerah untuk menindaklanjuti laporan hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan.
- (2) Tim Perlindungan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Tim Perlindungan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat terdiri dari unsur:
- a. Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan;
 - b. Pengawas ketenagakerjaan;
 - c. Kepolisian;
 - d. Satuan polisi pamong praja;
 - e. Perwakilan serikat pekerja; dan
 - f. Akademisi; dan
 - g. Praktisi hukum.
- (4) Unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat ditambah sesuai kebutuhan.

Pasal 65

- (1) Tindak lanjut dari hasil laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (3) harus dilakukan sesuai Standar Operasional Prosedur.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Standar Operasional Prosedur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 66

- (1) Pemerintah Daerah menyediakan pelayanan terhadap laporan masyarakat tentang ketenagakerjaan.
- (2) Laporan masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditindak lanjuti oleh Tim Perlindungan Tenaga Kerja.

Bagian Ketiga
Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan

Pasal 67

- (1) Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi dan/atau Perangkat Daerah yang diberikan tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (2) Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) sesuai kewenangannya dapat membantu melakukan pembinaan terhadap pengawas ketenagakerjaan yang ada di daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
PARTISIPASI MASYARAKAT

Pasal 68

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

BAB XII
PEMBIAYAAN

Pasal 69

- (1) Pembiayaan pelaksana penyelenggaraan ketenagakerjaan berasal dari:
 - a. anggaran pendapatan dan belanja daerah;
 - b. anggaran pendapatan dan belanja negara;

- c. sumber pendapatan lainya yang sah; dan/atau
 - d. dana tanggungjawab sosial dan lingkungan perusahaan
- (2) Ketentuan pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan Bupati.

BAB XIII
PENYIDIKAN
Pasal 70

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu dilingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana yang berlaku.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan di Perangkat Daerah yang bertugas dan bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang telah diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Wewenang penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidnag ketenagakerjaaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada penuntut umum melalui Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
SANKSI
Bagian Kesatu
Sanksi Administrasi
Pasal 71

Pelanggaran terhadap ketentuan Peraturan Daerah ini dikenai sanksi administrasi dengan tahapan sebagai berikut:

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

Bagian Kedua
Sanksi Pidana
Pasal 72

- (1) Selain dikenakan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini, dapat dikenakan sanksi pidana paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kecuali jika ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pelanggaran.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetorkan ke Kas Daerah.

BAB XV
KETENTUAN PERALIHAN
Pasal 73

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap

berlaku sampai dengan berakhirnya masa perjanjian, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tersebut.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 74

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Taliwang
pada tanggal 18 Desember 2017
BUPATI SUMBAWA BARAT,

dto

W. MUSYAFIRIN

Diundangkan di Taliwang
pada tanggal 18 Desember 2017

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SUMBAWA BARAT,

dto

A. AZIS

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SUMBAWA BARAT TAHUN 2018 NOMOR 13
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUMBAWA BARAT PROVINSI NUSA
TENGGARA BARAT NOMOR 84 TAHUN 2017

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUMBAWA BARAT
NOMOR 13 TAHUN 2017
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Dalam rangka menghadapi Era Globalisasi dan Masyarakat Ekonomi ASEAN dibutuhkan pembangunan ketenagakerjaan di daerah yang tersusun secara terencana, terpadu, terukur, sistematis, komprehensif dan berkesinambungan agar arah kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah dan ketenagakerjaan di daerah dimasa sekarang maupun di masa yang akan datang dapat lebih cepat, tepat dan terarah dalam merespon dinamika perubahan di bidang ketenagakerjaan yang saat ini berlangsung begitu cepat dan dinamis sehingga melalui penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah, diharapkan akan tercipta peningkatan produktivitas dan kemandirian angkatan kerja sehingga tercipta lapangan kerja baru, berkurangnya pengangguran, terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, produktif, profesional, mandiri dan berdaya saing, serta terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara tenaga kerja dengan perusahaan serta terjadinya peningkatan perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Sasaran prioritas pembangunan ketenagakerjaan di daerah selain ditujukan untuk mendukung ketercapaian agenda pembangunan ketenagakerjaan, juga diarahkan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi di daerah, antara lain adalah pengangguran, kemiskinan, kesenjangan dan kecemburuan sosial di daerah melalui peningkatan dan perluasan penempatan kerja, peningkatan produktivitas kerja, penataan hubungan industrial, pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan, pengembangan program pemberdayaan pencari dan serangkaian program lainnya diharapkan akan dapat menghantarkan terwujudnya pemenuhan hak-hak dasar masyarakat Kabupaten Sumbawa Barat dan kehidupan masyarakat yang lebih sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil

maupun spritual yang merupakan visi pembangunan daerah sekaligus amanah Undag-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerinth Daerah Kabupaten Sumbawa Barat sebagai daerah otonom menyadari bahwa kewenangan urusan di bidang ketenagakerjaan telah meletakkan kewajiban kepada daerah untuk melakukan cita-cita pembangunan bangsa, termasuk cita-cita pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia . Maka sejalan dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat daerah ditengah arus globalisasi pesaingn pasar kerja yang semakin terbuka dan kompetitif, perlu usaha-usaha dari aderah secara maksimal untuk meningkatkan akselerasi pembangunan ketenagakerjaan daerah. Pembangunan sistem perencanaan tenaga kerja mikro maupun makro, pembangunan sistem informasi ketenaga kerjaan, pembangunan sistem layanan ketenagakerjaan, pembangunan sistem pelatihan dan pendidikan ketenagakerjaan, pembangunansistem perluasan dan penempatan kerja, pembangunan sistem pengembangan produktifitas tenaga kerja, pembangunan sistem perlindungan kerja, pembangunan sistem hubungan industrial dan serangkaian program lainnya di daerah dengan ditetapkannya peraturan daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan ini diharapkan dapat terwujud. Hal ini sejalan dengan pembangunan ketenagakejaan yang mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja, selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan kepentingan pengusaha, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif.

Perlu dimaklumi bahwa implementasi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan dilaksanakan pemerintah pusat selama ini ternyata belum dapat menyelesaikan persoalanditingkat daerah. Sehingga perlu satu langkah kebijakan ditingkat pemerintah daerah yang dapat memberikan solusi hukum atas permasalahan yang terjadi di daerh maupun mengisi kekosongan hukum terhadap aturan yang mengakomodasi kondisi kedaerahan(muatan lokal) dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Dan untuk mengakomodir tuntutan dan kebutuhan masyarakat di daerah, maka perlu Peraturan Daerah. Melalui keberlakuan peraturan daerah ini semua pihak yang terkait dalam pembangunan ketenagakerjaan di daerah memiliki pedoman untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing sehingga kepastian, kemanfaatan dan keadilan dalam penyelenggaraan

ketenagakerjaan di daerah dapat berjalan secara seimbang, harmonis dan berkeadilan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas keterbukan” adalah dalam menyelenggarakan ketenagakerjaan haruslah sejalan dengan prinsip transparan terhadap hak masyarakat dalam memperoleh informasi yang benar dan akurat serta kemudahan masyarakat dalam memberikan masukan kepada pemerintah terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas kekeluargaan” adalah pembangunan ketenagakerjaan dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung antara pelaku pembangunan ketenagakerjaan. Dalam menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan hendaknya memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia serta tidak bertentangan dengan nilai dasar Pancasila.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas keadilan” adalah dalam penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan mencerminkan keadilan yang proporsional bagi setiap warga negara tanpa terkecuali.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas terpadu” adalah setiap upaya pemerintah dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan dengan selaras, memiliki kesamaan visi dan strategi serta terkordinasi antar lembaga.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas persamaan tanpa diskriminasi” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan tidak boleh dilakukan dengan berdasarkan latar belakang diskriminatif, antara lain: agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas kepastian hukum” adalah pengaturan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan memberikan jaminan kepastian hukum serta kejelasan hukum kepada tenaga kerja, pengusaha serata pemerintah dalam membangun keharmonisan hubungan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Ayat (5)

Huruf a

Yang dimaksud dengan persediaan tenaga kerja adalah jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf b

Yang dimaksud dengankebutuhan tenaga kerja adalah jumlah dan kualitas angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf c

Yang dimaksud dengan neraca tenaga kerja adalah keseimbangan atau kesenjangan jumlah dan kualitas antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan akan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya.

Ayat (6)

Huruf a

Yang dimaksud dengan persediaan pegawai adalah jumlah pegawai pada suatu perusahaandengan berbagai karakteristiknya.

Huruf b

Yang dimaksud kebutuhan pegawai adalah pegawai yang diperlukan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf c

Yang dimaksud neraca pegawai adalah keseimbangan atau kesenjangan antara persediaan pegawai dengan kebutuhan pegawai dengan berbagai karakteristiknya

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

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

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
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

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SUMBAWA BARAT TAHUN
NOMOR 9