



BUPATI KERINCI
PROVINSI JAMBI
PERATURAN DAERAH KABUPATEN KERINCI
NOMOR 2 TAHUN 2024
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI KERINCI,

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan daerah di Kabupaten Kerinci, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan yaitu untuk meningkatkan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas serta meningkatkan daya saing daerah menuju Kabupaten Kerinci yang lebih baik dan berkeadilan;
- b. bahwa untuk mengoptimalkan peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pembangunan daerah diperlukan adanya pembangunan ketenagakerjaan serta langkah-langkah yang strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan sehingga dapat menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan berdaya saing sekaligus upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
- c. bahwa agar pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dengan berhasil guna dan berdaya guna diperlukan adanya pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan, yang nantinya dapat dijadikan sebagai pedoman, landasan serta kepastian hukum bagi pemerintah daerah serta seluruh pihak yang terkait dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam 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 58 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 21 Tahun 1957 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat II dalam Lingkungan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Tengah sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1643);
 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 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5606);
 5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

W
K

6. 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);
7. 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);
8. 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 telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah 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);
10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);

11. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
12. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
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 Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2018 tentang Kerja Sama Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6219);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);

14

17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 14663);
18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2016 tentang tata cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 712);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah Terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri 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);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KERINCI

dan

BUPATI KERINCI

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Kerinci.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kerinci.

4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut dengan Dinas adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan.
9. Pemberi Kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan hukum lainnya yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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.
12. 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.
13. 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.
14. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
15. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan

W

dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

16. 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.
17. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya di Singkat dengan BKK adalah Lembaga yang dibentuk oleh Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Sekolah Menengah Kejuruan Swasta, sebagai unit Pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksana pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja, merupakan mitra Dinas.
18. Perantara Kerja adalah proses mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja sampai dengan terjadinya hubungan kerja.
19. 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 kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
20. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya di singkat TKA adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
21. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
22. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
23. 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 NilaiNilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
24. 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, perseisihan mengenai kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

25. 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.
26. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
27. Lembaga Kerja samabipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/ buruh.
28. 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.

Pasal 2

(1) Perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun 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.

(2) Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di

Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

- (3) Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan berlandaskan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan Daerah.
- (4) Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan mengedepankan prinsip:
 - a. kekeluargaan dan kemitraan;
 - b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
 - c. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
 - d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja serta keluarga serta purna kerja;
 - e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
 - f. keterlibatan peran seluruh stakeholder penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dimaksudkan agar :

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di daerah;
- c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas di daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarganya diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja; dan
- f. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan pengusaha.

A W

Pasal 4

Pengaturan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

- a. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja;
- b. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan; dan
- c. memberikan pembinaan dan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 5

Lingkup pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- b. pelatihan kerja, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas kerja;
- c. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- d. tenaga kerja asing;
- e. hubungan kerja, perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan dan kesejahteraan pekerja/buruh;
- f. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain;
- g. hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- h. perlindungan ketenagakerjaan;
- i. penghargaan ketenagakerjaan;
- j. pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan; dan
- k. penegakan ketentuan ketenagakerjaan

BAB III

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

A W

Pasal 6

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Bupati menetapkan kebijakan perencanaan tenaga kerja Daerah.
- (2) Perencanaan tenaga kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi perencanaan pembangunan daerah.
- (3) Perencanaan tenaga kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. Perencanaan tenaga kerja makro; dan
 - b. Perencanaan tenaga kerja mikro ;
- (4) Penyusunan kebijakan, strategi dan program perencanaan tenaga kerja daerah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja yang ditetapkan oleh pemerintah dan pemerintah provinsi.

Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan yang meliputi:
 - 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.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

BAB IV

PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, KOMPETENSI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan

Paragraf 1
Pelatihan Kerja

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan pelatihan kerja kepada pencari kerja untuk meningkatkan keterampilan kerja sesuai dengan pasar kerja dan potensi kewirausahaan yang berkembang di daerah.
- (2) Penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (3) Dalam menyelenggarakan pelatihan kerja, Pemerintah Daerah dapat membentuk Unit pelaksana teknis pelatihan kerja pada Dinas dan/atau dapat bekerja sama dengan lembaga pelatihan kerja Pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta dan Lembaga Pelatihan Perusahaan.
- (4) Penyelenggaraan latihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

Pasal 9

- (1) Dinas memberikan Informasi kepada setiap masyarakat terkait dengan program pelatihan kerja yang akan diselenggarakan diberikan kepada pencari kerja sesuai dengan dan perusahaan.
- (2) Hasil pelatihan kerja dapat disalurkan kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan.

Paragraf 2
Peserta Pelatihan

Pasal 10

A W

- (1) Setiap masyarakat mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Penyandang disabilitas yang mengikuti pelatihan kerja dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.

Pasal 11

Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:

- a. sertifikat pelatihan; atau
- b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan badan koordinasi sertifikasi profesi atau lembaga sertifikasi profesi

Pasal 12

- (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di Daerah dapat menyelenggarakan pelatihan kerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerjaannya.
- (2) Setiap perusahaan/investor memberikan kesempatan kepada tenaga kerja lokal untuk mengikuti pelatihan kerja.
- (3) Pelaksanaan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerjasama dengan Pemerintah Daerah.

Paragraf 3

Lembaga Pelatihan

Pasal 13

- (1) Pelatihan tenaga kerja dapat dilaksanakan oleh:
 - a. LPK Pemerintah;
 - b. LPK Perusahaan; atau
 - c. LPK Swasta
- (2) Pelatihan Kerja dapat dilaksanakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, b, dan c yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib mendaftarkan dan memiliki izin operasional LPK dari Dinas.

- (4) Untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3), LPK Swasta/Perusahaan harus memenuhi persyaratan administrasi dan persyaratan fisik.
- (5) Persyaratan fisik yang harus dimiliki oleh LPK Swasta/Perusahaan paling sedikit meliputi :
 - a. tersedianya tenaga kepelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
 - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.
- (6) Dalam hal LPK Swasta/Perusahaan yang sudah memiliki izin berkeinginan menambah dan/atau mengurangi program pelatihan, harus mengajukan permohonan Izin penambahan dan/atau pengurangan program dari Dinas.
- (7) LPK Swasta dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pembinaan, persyaratan dan prosedur perizinan LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a,b, dan huruf c diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 14

- (1) Dinas dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja, apabila :
 - a. instruktur yang digunakan tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - b. tenaga kepelatihan yang digunakan tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - c. pelatihan tidak sesuai dengan program;
 - d. sarana dan prasarana pelatihan kerja yang digunakan tidak sesuai dengan program; dan
 - e. tidak menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan program dan pelatihan kerja.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja 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), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

Bagian Kedua

Pemagangan

Paragraf 1

Penyelenggaraan Pemagangan

Pasal 15

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.
- (2) Peserta magang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari:
 - c. pencari Kerja;
 - d. siswa LPK; dan/atau
 - e. tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (3) Program pemagangan dapat diselenggarakan oleh :
 - a. LPK Swasta;
 - b. Perusahaan;
 - c. Instansi Pemerintah; dan
 - d. Lembaga Pendidikan;

Pasal 16

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan Penyelenggara Pemagangan yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta pemagangan dan penyelenggara pemagangan serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang dilaksanakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan penyelenggara pemagangan.

Pasal 17

- (1) Dalam menyelenggarakan program pemagangan, penyelenggara pemagangan harus memiliki :
 - a. program pemagangan;
 - b. sarana prasarana;
 - c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan
 - d. pendanaan.
- (2) Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan yang meliputi:
 - a. teori;
 - b. simulasi/praktik;
 - c. bekerja secara langsung di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program pemagangan; dan
 - d. keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah tenaga pelatih dan pembimbing yang dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

Pasal 18

- (1) Program pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat:
 - a. nama program;
 - b. tujuan program;
 - c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;
 - d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari;
 - e. jangka waktu pemagangan;
 - f. kurikulum dan silabus; dan
 - g. sertifikasi.
- (2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 ayat (1) huruf a, mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar khusus.
- (3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.

Hak dan Kewajiban Peserta Pemagangan


Pasal 19

- (1) Peserta pemagangan wajib untuk mentaati perjanjian pemagangan.
- (2) Peserta pemagangan yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas:
 - a. pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari Perusahaan;
 - b. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
 - c. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
 - d. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
 - b. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (3) Bagi peserta pemagangan yang sudah bekerja pada perusahaan, memperoleh uang saku dan/atau uang perjalanan paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari besaran Upah Minimum Kabupaten.

Paragraf 2

Hak dan Kewajiban Penyelenggara Pemagangan

Pasal 20

- (1) Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk :
 - a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.
 - (2) Penyelenggara Pemagangan berkewajiban untuk :
 - a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
 - b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta pemagangan;
 - e. memberikan uang saku dan/atau uang transpor peserta pemagangan;
 - f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
 - g. memberikan sertifikat.
- 

Pasal 21

- (1) Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan;
 - b. waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan
 - c. para pelaku pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan maupun peserta pemagangan.
- (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan dapat berkoordinasi dengan forum komunikasi jejaring pemagangan.

Pasal 22

- (1) Penyelenggara pemagangan yang akan menyelenggarakan program pemagangan harus memberitahukan terlebih dahulu secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan:
 - a. program pemagangan;
 - b. rencana penyelenggaraan pemagangan; dan
 - c. rancangan perjanjian pemagangan.
- (3) Penyelenggara Pemagangan setelah memberitahukan kepada Dinas, dapat melaksanakan seleksi calon peserta pemagangan.
- (4) Dinas melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik terhadap penyelenggaraan pemagangan.

Pasal 23

- (1) Dinas melaksanakan rekrutmen dan seleksi peserta dalam program pemagangan ke luar negeri
- (2) Peserta program pemagangan ke luar negeri harus memenuhi persyaratan, antara lain:
 - a. berpendidikan minimal Tamatan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau sederajat;

- b. peserta berstatus pekerja di perusahaan;
- c. mendapatkan rekomendasi dari perusahaan;
- d. perusahaan harus mempunyai target capaian setelah pemagangan selesai;
- e. mengikuti pelatihan bahasa negara tujuan magang yang diselenggarakan oleh LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1); dan
- f. peserta yang berasal bukan dari perusahaan menanggung biaya sendiri sesuai dengan perjanjian antara LPK Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) dengan lembaga penerima pemagangan di luar negeri.

Bagian Ketiga

Peningkatan Kompetensi dan produktifitas kerja

Pasal 24

- (1) Setiap pengusaha harus meningkatkan kompetensi dan produktifitas kerja pekerja/buruh.
- (2) Peningkatan kompetensi pekerja/buruh dilaksanakan melalui pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- (3) Peningkatan produktivitas kerja dilaksanakan melalui pengembangan budaya kerja produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.

Pasal 25

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan pihak lain.
- (2) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan oleh pengusaha maupun pihak lain.
- (3) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilaporkan kepada Dinas.

BAB V

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 26

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan Nasional dan Daerah.

Bagian Kedua

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 28

- (1) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dilakukan oleh:
 - a. Dinas;
 - b. LPTKS; dan
 - c. BKK;
 - d. Lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja.

- (3) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kesesuaian antara bakat, minat dan kemampuan pencari kerja dengan kebutuhan pemberi kerja.
- (4) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dilakukan oleh Pegawai Fungsional Tertentu Pengantar Kerja pada Dinas.

Bagian Ketiga Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 29

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri atas:
 - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Penempatan tenaga kerja di dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. penempatan antar kerja lokal; dan
 - b. penempatan antar kerja antar daerah.
- (3) Penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui antar kerja antar negara.
- (4) Pemerintah Daerah mempunyai kewenangan dalam penempatan tenaga kerja di luar negeri, yang meliputi :
 - a. pendaftaran angkatan kerja;
 - b. laporan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia; dan
 - c. rekomendasi bagi Tenaga Kerja Indonesia yang pengirimannya melalui Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta

Pasal 30

- (1) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja diselenggarakan secara terpadu dalam satu sistem penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur :
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Unsur-unsur Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 31

Pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) huruf a, meliputi:

- a. angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan; dan
- b. angkatan kerja yang sudah bekerja tetapi ingin pindah pekerjaan.

Pasal 32

Lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b, disampaikan oleh perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, paling sedikit memuat :

- 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. gaji yang akan diterima; dan
- h. syarat-syarat lain yang diperlukan.

Pasal 33

- (1) Setiap perusahaan wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memuat:
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan dan persyaratan jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman dan syarat-syarat lain yang dipandang perlu.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penyerapan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilaporkan kepada Dinas.

Pasal 34

- (1) Dinas melakukan pengelolaan Informasi Pasar Kerja di Daerah.
- (2) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) huruf c dikumpulkan, dianalisa, dan diolah PD untuk disebarluaskan kepada masyarakat melalui :
 - a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada PD;
 - b. pameran kesempatan kerja (*job fair*); dan/atau
 - c. media cetak/elektronik.
- (3) Informasi pasar kerja berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

Pasal 35

- (1) Dinas, LPTKS, BKK dan/atau Lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1), menyelenggarakan bursa kerja daerah dalam rangka pelayanan penempatan Tenaga Kerja di Daerah.
- (2) LPTKS, BKK dan/atau Lembaga berbadan hukum yang menyelenggarakan Pameran kesempatan kerja (*job fair*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf b, huruf c dan huruf d harus memperoleh rekomendasi dari Dinas.
- (3) Untuk memperoleh rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Kepala Dinas dengan melampirkan:
 - a. Surat Izin Usaha (SIU) LPTKS, tanda daftar BKK atau akta pendirian berbadan hukum;
 - b. rencana jumlah perusahaan peserta;
 - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
 - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan pameran kesempatan kerja (*job fair*) mengenai kewajiban tidak memungut biaya kepada pencari kerja dan bersedia dihentikan kegiatan penyelenggaraan pameran kesempatan kerja (*job fair*) apabila melakukan pelanggaran dimaksud.
- (4) Penyelenggara pameran kesempatan kerja (*job fair*) dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.

Pasal 36

- (1) LPTKS wajib menyampaikan laporan penempatan Tenaga kerja dan lowongan pekerjaan di perusahaan kepada Dinas.
- (2) Laporan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala setiap bulan.

Bagian Ketiga

Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Pasal 37

- (1) Setiap tenaga kerja Penyandang Disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dengan memperhatikan kesesuaian jenis dan derajat disabilitas.
- (2) BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua) persen Penyandang Disabilitas dari jumlah pekerja.
- (3) Setiap perusahaan swasta wajib mempekerjakan Penyandang Disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.

Pasal 38

- (1) Penyandang Disabilitas memiliki hak untuk memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Dinas dan LPTKS.
- (2) Dinas membuat daftar pencari kerja Penyandang Disabilitas.
- (3) LPTKS melaporkan daftar pencari kerja berstatus sebagai Penyandang Disabilitas kepada Dinas.

Pasal 39

- (1) Pemerintah Daerah memberikan insentif berupa kemudahan perizinan bagi LPTKS yang dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas.
- (2) Kemudahan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa prioritas waktu penyelesaian perizinan atau penghapusan biaya perizinan.
- (3) Dinas melakukan pengawasan terhadap kuota Penyandang Disabilitas pada perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2) dan ayat (3).
- (4) Dalam hal perusahaan tidak dapat memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 37 ayat (2) dan (3), Dinas melakukan perantara

kerja dari daftar pencari kerja penyandang disabilitas dengan perusahaan tersebut dengan memperhatikan kesesuaian jenis dan derajat Disabilitas.

Bagian Ketiga Penyerapan dan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 40

- (1) Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui Pelaksana Penempatan tenaga kerja.
- (2) Pemberi kerja dan Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja baik mental maupun fisik tenaga kerja.
- (4) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam penerimaan/mempekerjakan tenaga kerja mengutamakan tenaga kerja Daerah, sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

BAB VI TENAGA KERJA ASING

Pasal 41

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (2) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

Pasal 42

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (2) Pemberi kerja yang berbentuk Persekutuan Perdata, Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV) dan Usaha Dagang (UD) dilarang

mempekerjakan TKA, kecuali diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib untuk :
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud dalam huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
 - c. melaporkan keberadaan TKA di perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing/Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing; dan
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, tidak berlaku bagi TKA yang menduduki direksi dan/atau komisaris.

Pasal 44

- (1) Pengusaha yang akan memperpanjang penggunaan TKA di Daerah harus mengajukan permohonan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing kepada Dinas yang menyelenggarakan urusan perizinan.
- (2) Permohonan perpanjangan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya Izin Mempekerjakan Tenaga Asing berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengisi formulir perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing dengan melampirkan:
 - a. foto copy Izin Mempekerjakan Tenaga Asing yang masih berlaku;
 - b. bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Bupati;
 - c. foto copy polis asuransi;
 - d. laporan pelaksanaan pelatihan kepada Tenaga Kerja Indonesia pendamping;
 - e. foto copy keputusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang masih berlaku; dan
 - f. foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2 (dua) lembar.

Pasal 45

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pelatihan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas.
- (2) Dalam hal pengusaha mempekerjakan TKA tidak sesuai Dengan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing, Dinas yang menyelenggarakan urusan bidang perizinan berwenang mencabut Izin Mempekerjakan Tenaga Asing perpanjangan.

BAB VII

PERLINDUNGAN DI TEMPAT KERJA

Pasal 46

- (1) Setiap pekerja berhak mendapatkan Perlindungan di tempat Kerja yang terdiri atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. lingkungan kerja;
 - c. moral dan kesusilaan; dan
 - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan Perlindungan di Tempat Kerja bagi Pekerja/Buruh yang terdiri atas:
 - a. norma keselamatan kerja;
 - b. norma kesehatan kerja dan *higiene* perusahaan;
 - c. norma Pekerja anak dan perempuan; dan
 - d. norma jaminan sosial pekerja.

Pasal 47

Dalam rangka pelaksanaan norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja dan *higiene* perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) huruf a dan huruf b, Perusahaan memiliki kewajiban untuk:

- a. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari;
- b. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, yang dibuktikan dengan sertifikat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. memiliki pekerja di bagian personalia yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kader Norma Ketenagakerjaan;
- d. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum;
- e. menyediakan alat pelindung diri sesuai Standar Nasional Indonesia secara cuma-cuma; dan
- f. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja paling sedikit 1 (satu) tahun sekali.

Pasal 48

- (1) Dalam rangka pelaksanaan norma Pekerja anak dan perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) huruf c, Perusahaan dilarang untuk :
 - a. mempekerjakan anak yang berusia di bawah 15 (lima belas) tahun;
 - b. mempekerjakan anak yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun untuk melakukan pekerjaan yang berbahaya, tidak sehat atau buruk untuk moral mereka;
 - c. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00; dan
 - d. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di saat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.

- (2) Pengecualian terhadap larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan dengan ketentuan:
 - a. hanya untuk anak yang berumur dari 13 (tiga belas) tahun, sepanjang tidak mengganggu program sekolah dan tidak

A

mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial anak;

- b. hanya untuk jenis pekerjaan ringan yang tidak membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak;
- c. mendapatkan izin dari orang tua atau wali, setelah Perusahaan memeriksa kondisi kerja, jumlah jam, dan jenis kinerja;
- d. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam;
- e. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 49

- (1) Pemerintah Daerah melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. pengawasan terhadap kewajiban hukum oleh Perusahaan;
 - b. inventarisasi Perusahaan yang tidak/belum berizin; dan
 - c. pembinaan terhadap Perusahaan yang diindikasikan mempekerjakan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.

Pasal 50

- (1) Dalam rangka pelaksanaan norma jaminan sosial pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) huruf d, setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial, yang meliputi jaminan kesehatan dan Ketenagakerjaan.
- (2) Perusahaan wajib mendaftarkan semua Pekerja/Buruh sebagai peserta jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Pasal 51

Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1) dalam hubungan kerja meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu serta diluar jam kerja.

Pasal 52

- (1) Dinas melakukan pembinaan kepesertaan Pekerja/Buruh pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang meliputi sosialisasi dan penegakan hukum pelaksanaan kepesertaan Pekerja/Buruh pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.
- (2) Dalam pelaksanaan kepesertaan Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TKLHK) yang berada dalam suatu komunitas dan/atau pekerja perorangan, Pemerintah Daerah dapat membantu stimulan iuran kepesertaan.
- (3) Dinas bersama sama dengan Perangkat Daerah yang membidangi usaha kecil dan menengah dan pemberdayaan masyarakat menginventarisasi pelaku usaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TKLHK) yang berada dalam suatu komunitas dan/atau pekerja perorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Tata cara pemberian stimulan iuran kepesertaan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 53

Pengusaha wajib melakukan inventarisasi kepesertaan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) yang berada dalam suatu komunitas dan/atau pekerja perorangan baik karena kepesertaan mandiri maupun dalam tanggungan pemilik usaha.

BAB VIII

FASILITAS DI TEMPAT KERJA

Pasal 54

Perusahaan wajib menyediakan fasilitas di tempat kerja bagi pekerja yang meliputi:

- a. kesempatan beribadah;
- b. fasilitas kesejahteraan; dan

c. waktu dan cuti kerja.

Pasal 55

- (1) Pekerja/Buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah menurut agama dan kepercayaannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadahnya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan menyediakan waktu, tempat dan sarana dan prasarana untuk melaksanakan Ibadahnya.

Pasal 56

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh, antara lain:
 - a. ruang laktasi;
 - b. fasilitas seragam kerja beserta loker pribadi;
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
 - e. tempat olahraga yang memadai dan representatif;
 - f. kantin;
 - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi;
 - k. promosi kerja;
 - l. insentif atas prestasi kerja; dan/atau
 - m. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan dan jumlah pekerja, dan kemampuan Perusahaan.

Pasal 57

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja :
 - a. 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau

- b. 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
 - a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur; dan
 - d. memberikan waktu istirahat kepada Pekerja/Buruh paling singkat 15 (lima belas) menit bagi Pekerja/Buruh sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih.
- (4) Pengusaha wajib memberikan istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus.
- (5) Pengusaha wajib memberikan cuti kepada Pekerja/Buruh, yang meliputi:
 - a. cuti mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - b. cuti pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;
 - c. cuti sakit selama 3 (tiga hari) atau lebih terhadap pekerja yang mengidap penyakit yang menurut keterangan dokter membutuhkan tambahan istirahat;
 - d. cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - e. cuti bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
 - f. cuti selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan;
 - g. cuti selama 2 (dua) bulan bagi pekerja yang menderita penyakit menular yang dapat disembuhkan berdasarkan surat keterangan dari tenaga kesehatan dan/atau fasilitas kesehatan; dan
 - h. Cuti Bersama pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

- (6) Pemberian Cuti Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf h tanpa mengurangi upah dan hak-hak Pekerja/Buruh.

Pasal 58

Pelaksanaan waktu cuti bagi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (5) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan/atau perjanjian kerja bersama.

BAB IX PENGUPAHAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 59

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang adil dan setara antara laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama.

Pasal 60

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Dalam hal Pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, Pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten.
- (3) Penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Upah Minimum Kabupaten

Pasal 61

- (1) Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dapat dilakukan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Bupati.

- (2) Rekomendasi Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Daerah.
- (3) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk oleh Bupati.

Bagian Ketiga
Dewan Pengupahan

Pasal 62

- (1) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (2) berfungsi memberikan:
 - a. saran dan pertimbangan;
 - b. merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan Bupati; dan
 - c. pengembangan sistem pengupahan.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud ayat (1), meliputi unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. organisasi serikat pekerja/serikat buruh;
 - d. perguruan tinggi; dan
 - e. pakar.

Bagian Keempat
Tunjangan Hari Raya

Pasal 63

- (1) Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (4) Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.

- (5) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah upah pokok di tambah tunjangan-tunjangan tetap.
- (6) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB X
HUBUNGAN KERJA
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 64

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha meliputi:

- a. perjanjian Kerja;
- b. pemutusan Hubungan Kerja;
- c. pensiun; dan
- d. Meninggal dunia.

Bagian Kedua
Perjanjian Kerja

Pasal 65

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), dilaksanakan secara musyawarah.
- (4) Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), dibuat secara tertulis atau lisan dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (5) Setiap pekerja memiliki hak untuk memahami Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 66

Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:

- a. hak dan kewajiban Pengusaha;
- b. hak dan kewajiban Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Pekerja/ Buruh;
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
- d. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 67

- (1) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 dibuat tidak menggunakan Bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah.
- (2) Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65, dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan Peraturan perundangundangan.
- (3) Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), wajib didaftarkan pada Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 68

- (1) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- (2) Pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dan kegiatan baru; atau
 - e. produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

- (3) Penetapan jenis pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat dan ditetapkan oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk kemudian didaftarkan pada Dinas.
- (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diadakan untuk setiap pekerja berdasarkan seleksi/rekrutmen perusahaan dan hanya berlaku dua kali masa kontrak yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja yang bersangkutan.
- (5) Perusahaan yang memperkerjakan Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus mempekerjakan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tersebut sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
- (6) Besaran upah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sekurang-kurangnya sesuai dengan UMK yang berlaku.
- (7) Pengusaha yang melakukan pengangkatan pekerja sebagai Pekerja/Buruh tetap wajib memberikan surat keputusan pengangkatan kepada Pekerja/Buruh paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pengangkatan.

Pasal 69

- (1) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Dinas paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (2) Dalam hal sistem perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak pemberitahuan diterima.
- (3) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Pasal 70

Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.

Bagian Ketiga
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 71

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Dinas, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, pengusaha harus melakukan perundingan terlebih dahulu dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau langsung dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan 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 melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum dan Pengusaha wajib memperkerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 72

- (1) Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 73

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:
 - a. Pekerja/Buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

- b. Pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan;
 - c. Pekerja/Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
 - d. Pekerja/Buruh menikah;
 - e. Pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. Pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerjasama;
 - g. Pekerja/Buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
 - h. Pekerja/Buruh yang mengadukan Pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
 - i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
 - j. pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 74

Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial, Mahkamah Agung dan/atau Lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah mengeluarkan putusan yang berkekuatan hukum tetap, yang menyatakan Pekerja/Buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Bagian Keempat

Pensiun

Pasal 75

- (1) Pekerja/Buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada Pengusaha.
- (2) Pengusaha dapat menolak Pekerja/Buruh yang mengajukan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila masih membutuhkan Pekerja/ Buruh tersebut.
- (3) Pengusaha wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh yang telah dinyatakan pensiun.
- (4) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak Pekerja/Buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pada ayat (3) berpedoman pada ketentuan Peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima

Meninggal Dunia

Pasal 76

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena Pekerja/Buruh meninggal dunia, Pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris Pekerja/Buruh bersangkutan uang dengan perhitungan:

- a. 2 (dua) kali uang pesangon;
- b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja; dan
- c. uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan perundang-undangan.

BAB XI

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Pelaksanaan Hubungan Industrial

Pasal 77

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;

- c. melaksanakan pengawasan; dan
 - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran Peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi :
- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi :
- a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.


Pasal 78

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 79

Bupati melakukan upaya Pencegahan dan penyelesaian atas:

- a. perselisihan hubungan Industrial;
 - b. mogok kerja; dan
 - c. penutupan perusahaan.
- 

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 80

- (1) Pekerja/Buruh berhak membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran Serikat Pekerja/ Serikat Buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.
- (4) Pengusaha/organisasi pengusaha, Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melaksanakan pola kemitraan dalam Hubungan Industrial di perusahaan.
- (5) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Bagian Ketiga
Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 81

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit yang dicatatkan ke Dinas.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan Hubungan Industrial di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat Pekerja/Buruh dan/atau unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja secara demokratis.

Bagian Keempat
Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 82



- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit dapat dibentuk di Daerah.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi pengusaha; dan
 - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Bagian Kelima
Peraturan Perusahaan
Pasal 83

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang dalam wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten, wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mulai berlaku setelah disahkan oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari Peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemerintah Daerah mengesahkan peraturan perusahaan setelah menerima pengajuan dari Pengusaha sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (5) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengesahan Peraturan Perusahaan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

A K

Pasal 84

- (1) Pemerintah Daerah melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 huruf a dan huruf b.
- (2) Pemerintah Daerah mengembangkan sistem informasi dalam rangka menyediakan fasilitas pengaduan bagi kerja pekerja atau serikat pekerja sebagai upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dinas mendorong upaya yang wajar sesuai dengan kondisi daerah, kebutuhan, dan juga untuk pemajuan pengembangan dan penggunaan secara penuh bagi perundingan secara sukarela antara organisasi pengusaha dengan pekerja.
- (4) Upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa upaya mediasi.

Bagian Keenam Mogok Kerja

Pasal 85

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki hak untuk mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas paling kurang dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit memuat :
 - a. hari, tanggal, dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan 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.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh perwakilan

Pekerja/Buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggungjawab mogok kerja.

- (5) Dalam hal mogok kerja tidak diberitahukan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; dan/atau
 - b. apabila dianggap perlu melarang pekerja yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (6) Dinas memeriksa isi surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh telah diketahui dan sesuai dengan Peraturan perundang-undangan.
- (7) Dinas melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

Pasal 86

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 87

Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh dan/atau pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 88

Pengusaha wajib tetap membayar upah Pekerja/Buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh Pengusaha.

Pasal 89

- (1) Perusahaan wajib menyediakan mekanisme perundingan dalam hal terjadi mogok kerja.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) gagal, Pengusaha dilarang melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Bagian Ketujuh Penutupan Perusahaan

Pasal 90

- (1) Penutupan Perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan Perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Buruh.
- (3) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemerintah Daerah berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan.

Pasal 91

Penutupan Perusahaan dilarang dilakukan pada Perusahaan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi.

BAB XII
PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI LUAR NEGERI

Bagian Kesatu
Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Pasal 92

- (1) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan terhadap pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Daerah di luar negeri Sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan koordinasi terhadap badan pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Daerah terkait dalam rangka memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Daerah di luar negeri sesuai Peraturan perundang-undangan.
- (3) Perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Daerah di luar negeri dilakukan pada saat pra penempatan dan purna penempatan sesuai dengan kewenangannya, untuk memastikan Pekerja Migran Indonesia memperoleh hak-hak yang dimilikinya.

Bagian Kedua
Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pra penempatan

Pasal 93

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada saat sebelum penempatan yang berasal dari Daerah di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (3), dilakukan oleh Pemerintah Daerah dalam bentuk:

- a. melakukan distribusi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Pemerintah kepada Pemerintah Kabupaten;
- b. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- c. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- d. pemantauan dan kordinasi dengan pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta berkenaan dengan perekrutan calon Pekerja Migran Indonesia di luar negeri;

- e. pemberian surat pengantar rekrut bagi pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta yang telah memperoleh Surat Izin Pengerahan;
- f. verifikasi akurasi data pada dokumen-dokumen yang terkait dengan data diri Pekerja Migran Indonesia dan tujuan pada penempatan;
- g. penentuan daerah rekrut di Kabupaten dengan menerbitkan surat pengantar rekrut dalam waktu 1 (satu) hari kerja;
- h. pemantauan dan evaluasi untuk memastikan Pekerja Migran Indonesia telah memperoleh pemahaman tentang perjanjian kerja; dan
- i. fasilitasi hak memilih pada Pemilu sepanjang masih berlokasi di wilayah Kabupaten.

Bagian Ketiga

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan

Pasal 94

- (1) Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia pada saat purna Penempatan yang berasal dari Daerah di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (3), dilakukan oleh Pemerintah Daerah dalam bentuk:
 - a. memastikan pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta telah melakukan upaya pelayanan keputungan Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan Peraturan perundang-undangan;
 - b. menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
 - c. melakukan kordinasi dengan Pos Pelayanan Pekerja Migran Indonesia di perbatasan negara untuk memastikan Pekerja Migran Indonesia pulang ke Daerah sesuai asalnya; dan
 - d. memberikan bantuan penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi.
- (2) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami masalah dan dalam keadaan meninggal.
- (3) Dalam rangka menindaklanjuti perlindungan setelah penempatan, Pemerintah Daerah menciptakan program rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial serta pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia purna penempatan bersama-sama dengan Pemerintah Daerah yang

membidangi pemberdayaan masyarakat dan yang membidangi usaha kecil dan menengah.

Pasal 95

- (1) Pemerintah Daerah melakukan evaluasi terhadap Perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Pemerintah Provinsi secara periodik.

Pasal 96

- (1) Dalam rangka pelayanan perlindungan Pekerja Migran baik pra dan purna penempatan, Pemerintah Daerah dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB XIII

PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 97

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. tenaga kerja;
 - b. pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
 - c. pengusaha dan/atau organisasi pengusaha;
 - d. lembaga/instansi terkait; dan
 - e. organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas dalam bentuk:
 - a. penyuluhan;
 - b. pendidikan dan latihan;
 - c. bimbingan teknis;
 - d. diseminasi atau sosialisasi;
 - e. seminar;

A

- f. kunjungan lapangan; dan
 - g. bentuk lain sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (5) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

BAB XIV PENGHARGAAN

Pasal 98

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh serta lembaga/perorangan yang memiliki prestasi dan/atau kontribusi di bidang ketenagakerjaan
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk :
- a. piagam penghargaan;
 - b. uang penghargaan;
 - c. barang atau bentuk lain.

BAB XV PENGAWASAN

Pasal 99

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam rangka memastikan penerapan perundang-undangan di tempat kerja serta memberikan penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dan peraturan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (3) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.
- (4) Tata cara pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 100

- (1) Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (1) dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditunjuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengawas Ketenagakerjaan bertugas melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.
- (4) Pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib :
 - a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan; dan
 - b. tidak menyalahgunakan kewenangannya
- (5) Selain bertugas melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan juga diberikan kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 101

Dalam hal terjadi permasalahan atas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Daerah yang berdampak nasional atau internasional, Dinas segera berkoordinasi dengan instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan/atau Pemerintah Pusat untuk melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan pengawasan ketenagakerjaan.

BAB XVI

PENDANAAN

Pasal 102

- (1) Pembiayaan atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) Selain bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Pembiayaan atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah dapat berasal dari bantuan keuangan dari Pemerintah Provinsi, Pemerintah Pusat dan/atau sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

A

Pasal 103

Bupati memprioritaskan penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 ayat (1) bagi pendanaan :

- a. pelayanan produktivitas Tenaga Kerja;
- b. perluasan kesempatan kerja;
- c. perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- d. pelatihan kerja;
- e. layanan antar kerja; dan
- f. hubungan Industrial Ketenagakerjaan.

BAB XVII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 104

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1), ayat (6) dan ayat (7), Pasal 19 ayat (1), Pasal 24 ayat (1), Pasal 25 ayat (1), Pasal 33 ayat (1), Pasal 35 ayat (4), Pasal 36 ayat (1), Pasal 37 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 43 ayat (1) huruf c dan huruf d, Pasal 45 ayat (1), Pasal 46 ayat (1), Pasal 47, Pasal 48 ayat (1), Pasal 50 ayat (2), Pasal 53, Pasal 54, Pasal 57 ayat (1), ayat (3) huruf d, ayat (4), dan ayat (5), Pasal 63 ayat (1), Pasal 67 ayat (3), Pasal 68 ayat (7), Pasal 69 ayat (1), Pasal 70, Pasal 71 ayat (4), Pasal 73 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 74, Pasal 75 ayat (3), Pasal 76, Pasal 75 ayat (3), Pasal 76, Pasal 81, Pasal 83, Pasal 85 ayat (2), Pasal 89 ayat (1), dan ayat (2) dan Pasal 91 dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu;
 - h. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - i. pencabutan izin.

- (3) Pengenaan sanksi administratif berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g dilakukan oleh perangkat daerah yang menyelenggarakan pelayanan publik atas permintaan BPJS Kesehatan dan/atau Ketenagakerjaan.

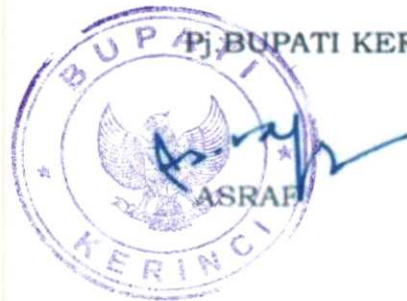
BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 105

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Kerinci.

Ditetapkan di Siulak
pada tanggal 8 MARET 2024

Pj. BUPATI KERINCI,



Diundangkan di Siulak
pada tanggal 8 MARET 2024



SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KERINCI,

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KERINCI TAHUN 2024 NOMOR .2
NOREG RANPERDA KABUPATEN KERINCI TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN : (2 - 9 /2024).