



BUPATI MAROS

PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MAROS NOMOR 3 TAHUN 2025

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MAROS,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan yang ada di daerah sehingga perlu dilakukan peningkatan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
 - b. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
 - c. bahwa berdasarkan Lampiran Angka I huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, menegaskan pemerintah kabupaten mempunyai kewenangan pembagian urusan pemerintahan bidang tenaga kerja;
 - 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 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
5. Undang-Undang Nomor 135 Tahun 2024 tentang Kabupaten Maros di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 321, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7072);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MAROS

dan

BUPATI MAROS

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Maros.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Maros.
4. Provinsi adalah Provinsi Sulawesi Selatan;
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.
7. Kepala Dinas adalah kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.
8. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. 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; dan
 - 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.
13. 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.
14. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak Perusahaan atau bukan cabang Perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha

menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

15. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
16. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah yang selanjutnya disebut PTK Daerah adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan di Daerah.
17. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana 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.
18. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut RTK Makro adalah hasil kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja Makro.
19. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam Pemerintah Daerah, maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada Pemerintah Daerah atau perusahaan yang bersangkutan.
20. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut RTK Mikro adalah hasil kegiatan PTK Mikro.
21. 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.
22. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data dan informasi, yang terkait satu sama lain, dalam satu mekanisme kerja untuk mengelola data dan Informasi Ketenagakerjaan.
23. 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.
24. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
25. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan 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.
26. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.

27. 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.
28. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
29. Antar Kerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantara kerja.
30. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) Daerah atau lebih dari 1 (satu) Daerah dalam 1 (satu) daerah Provinsi.
31. 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.
32. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja.
33. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga Pelatihan Kerja yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
34. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
35. Masyarakat Rentan Termarginalkan adalah kelompok masyarakat yang terpinggirkan dan memiliki keterbatasan akses terhadap sumber daya, kesempatan, dan pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka.
36. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah, badan hukum atau perorangan, yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
37. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah Lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
38. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.
39. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
40. Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
41. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh

Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

42. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai pendapatan Daerah.
43. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap Tenaga Kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Dinas.
44. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang berdomisili di Daerah yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
45. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
46. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
47. 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 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
48. 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.
49. Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.
50. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
51. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
52. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit 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.
53. Lembaga kerja Sama tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah

Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah.

54. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
55. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
56. Alih Daya adalah praktik bisnis yang melibatkan penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga.
57. Perusahaan Alih Daya adalah Perusahaan yang menyediakan Tenaga Kerja untuk dipekerjakan oleh Perusahaan lain.
58. Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan didasarkan atas kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu.
59. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
60. 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, dan perselisihan pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.
61. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/Buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
62. Penutupan Perusahaan (*Lock Out*) adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
63. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
64. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
65. Siang Hari adalah waktu antara pukul 06.00 WITA sampai dengan pukul 18.00 WITA.
66. 1 (satu) Hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
67. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau Pemberi Kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

68. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah bulanan terendah bagi Pekerja/Buruh yang ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi.
69. Dewan Pengupahan Kabupaten yang selanjutnya disebut Dewan Pengupahan adalah lembaga non-struktural yang dibentuk di Daerah untuk memberikan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam merumuskan kebijakan pengupahan.
70. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi Produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
71. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen Perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berlandaskan dan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. partisipatif;
- c. inklusif;
- d. produktivitas; dan
- e. keberlanjutan.

Pasal 3

- (1) Maksud dibentuknya Peraturan Daerah ini sebagai pedoman dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Tujuan pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini untuk:
 - a. memastikan Perencanaan Ketenagakerjaan direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di Daerah;
 - b. memastikan kebijakan sistem latihan kerja nasional dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di Daerah;
 - c. memastikan kebijakan Produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan Produktivitas Daerah;
 - d. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
 - e. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Daerah;
 - f. memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
 - g. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya.

Pasal 4

Sasaran yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah, agar:

- a. terwujudnya Tenaga Kerja yang kompeten;
- b. terwujudnya sistem Pelatihan Kerja nasional di Daerah;
- c. terwujudnya kebijakan Produktivitas;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
- e. terwujudnya perlindungan Tenaga Kerja;
- f. terwujudnya kesejahteraan Tenaga Kerja;
- g. terwujudnya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- h. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah; dan
- i. terwujudnya kepastian hukum antara Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah Daerah.

Pasal 5

Ruang lingkup dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. tugas dan wewenang;
- b. kesempatan dan perlakuan yang sama;
- c. Informasi Ketenagakerjaan dan PTK Daerah;
- d. pelatihan, Pemagangan, penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. penggunaan TKA;
- f. Hubungan Kerja;
- g. Alih Daya;
- h. Hubungan Industrial;
- i. perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja;
- j. pengupahan dan jaminan sosial;
- k. Dewan Pengupahan;
- l. Pekerja Migran Indonesia;
- m. penghargaan Ketenagakerjaan;
- n. pembinaan, pengendalian, dan evaluasi; dan
- o. sanksi administrative.

BAB II TUGAS DAN WEWENANG

Pasal 6

Pemerintah Daerah melalui Dinas bertugas:

- a. melaksanakan Perencanaan Ketenagakerjaan Daerah;
- b. mengembangkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan;
- c. melaksanakan pelatihan, Pemagangan dan peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja;
- d. melaksanakan penyaluran, penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial dan persyaratan kerja; dan
- f. melaksanakan pembinaan, pengendalian, dan evaluasi terhadap norma dalam bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 7

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Pemerintah Daerah mempunyai kewenangan sebagai berikut:

- a. pelaksanaan Pelatihan Kerja berdasarkan unit kompetensi;
- b. pembinaan LPK;
- c. perizinan dan pendaftaran LPK;
- d. konsultansi Produktivitas pada Perusahaan kecil;
- e. pengukuran Produktivitas tingkat Daerah;
- f. pelayanan Antar Kerja di Daerah;
- g. penerbitan izin LPTKS di Daerah;
- h. pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah;
- i. perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri;
- j. penerbitan perpanjangan izin mempekerjakan TKA;
- k. pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam Daerah; dan
- l. pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan (*Lock Out*) di Daerah.

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 8

- (1) Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha.

BAB IV

INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAN PTK DAERAH

Bagian Kesatu

Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 9

- (1) Dinas melakukan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan:
 - a. Pengumpulan;
 - b. Pengolahan;
 - c. Penganalisisan;
 - d. Penyimpanan;
 - e. Penyajian; dan
 - f. penyebarluasan Informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.

- (3) Kegiatan pengumpulan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara langsung dan tidak langsung, baik konvensional maupun elektronik, secara berkala dan insidental.
- (4) Data dan Informasi Ketenagakerjaan yang disajikan, dipublikasikan, dan didokumentasikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi jenis data dan informasi:
 - 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.
- (5) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

Pasal 10

- (1) Pengusaha yang menjalankan usahanya di Daerah wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan ditembuskan kepada Dinas.
- (2) Pengusaha wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (3) Pengusaha wajib membuat laporan Ketenagakerjaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya baik pada kantor pusat, cabang maupun pada bagian perusahaan yang berdiri sendiri.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 11

- (1) Dinas menyelenggarakan pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terintegrasi dengan Sistem Informasi Ketenagakerjaan nasional dan Provinsi.
- (3) Pengintegrasian Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai satu data Ketenagakerjaan.
- (4) Pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. jaringan informasi;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. perangkat keras;
 - d. piranti lunak; dan
 - e. manajemen.

- (5) Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikelola melalui media elektronik dan/atau media non elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
PTK Daerah

Pasal 12

- (1) Dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun PTK Daerah.
- (2) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Pemerintah Daerah harus berpedoman pada PTK Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) PTK Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.

Paragraf 1
PTK Makro

Pasal 13

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) huruf a, terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral.
- (2) PTK Makro lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup seluruh wilayah administratif Daerah.
- (3) PTK Makro lingkup sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi PTK sektor dan sub sektor Daerah.
- (4) Penyusunan PTK Makro lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Dinas.
- (5) Penyusunan PTK Makro lingkup sektoral/sub sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.
- (6) Pemerintah Daerah melakukan penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) didasarkan pada Informasi Ketenagakerjaan dan informasi terkait lainnya.
- (7) Hasil penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dituangkan dalam RTK Makro, yang memuat informasi tentang:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. neraca Tenaga Kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan Daerah.
- (8) Perhitungan persediaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf a, dilakukan dengan pendekatan tingkat partisipasi angkatan kebutuhan Tenaga Kerja atau luaran Pendidikan.

- (9) Perhitungan kebutuhan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf b, dilakukan dengan pendekatan kebutuhan Tenaga Kerja dan pendekatan pendayagunaan Tenaga Kerja, dengan mempertimbangkan kebutuhan Tenaga Kerja di pasar kerja internasional.
- (10) Neraca Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf c, disusun dengan membandingkan antara persediaan Tenaga Kerja dengan kebutuhan Tenaga Kerja, untuk mengetahui kesenjangan Tenaga Kerja.
- (11) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (7) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (12) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 2
PTK Mikro

Pasal 14

- (1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3) huruf b diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (2) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh, badan usaha milik Daerah, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.
- (3) Hasil Kegiatan penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam RTK Mikro, yang memuat informasi tentang:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (4) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (5) Informasi persediaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, disusun berdasarkan kekuatan pegawai yang dirinci menurut jabatan, status kepegawaian, jenjang dan bidang pendidikan akhir, usia, jenis kelamin, pelatihan dan pengalaman kerja.
- (6) Informasi kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, termasuk kebutuhan pegawai berstatus tenaga asing, dihitung berdasarkan beban kerja yang dirinci menurut jabatan, status kepegawaian, jenjang dan bidang pendidikan akhir, usia, jenis kelamin, pelatihan, dan pengalaman kerja.
- (7) Neraca pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, disusun dengan membandingkan antara persediaan pegawai dengan kebutuhan pegawai baik jumlah maupun kualifikasi.
- (8) Program kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, minimal memuat:
 - a. pola pembinaan karier;
 - b. program perekrutan, seleksi, penempatan serta pemensiunan pegawai;
 - c. pelatihan dan pengembangan pegawai;
 - d. perlindungan, pengupahan serta jaminan sosial; dan
 - e. Produktivitas kerja.

- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB V
PELATIHAN, PEMAGANGAN, PENEMPATAN,
DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja

Paragraf 1
Umum

Pasal 15

Penyelenggara Pelatihan Kerja harus memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya tenaga pelatihan;
- 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.

Pasal 16

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, Produktivitas, dan kesejahteraan.
- (2) Prinsip dasar Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha serta pengembangan sumber daya manusia baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja;
 - b. program Pelatihan Kerja berbasis pada kompetensi kerja;
 - c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah Daerah, dan masyarakat;
 - d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
 - e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- (3) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK Swasta;
 - b. LPK Pemerintah; dan/atau
 - c. LPK Perusahaan.
- (4) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (5) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
- (6) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerjasama dengan swasta.
- (7) LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c merupakan LPK yang diselenggarakan secara mandiri oleh Perusahaan tempat Pekerja/Buruh bekerja.

Paragraf 2
Perizinan dan Pendaftaran

Pasal 17

- (1) LPK Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (3) huruf a, yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi masyarakat umum wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perizinan berusaha di Daerah.
- (3) LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b dan huruf c yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja wajib mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (4) Penanggung jawab LPK wajib melaporkan dan mengajukan permohonan perubahan kepada Bupati melalui Dinas dalam hal terjadi perubahan penanggung jawab LPK dan/atau alamat LPK.
- (5) Dalam hal LPK Swasta, LPK Pemerintah, dan LPK Perusahaan yang akan melakukan penambahan program Pelatihan Kerja, harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Bupati melalui Dinas.
- (6) LPK Swasta, LPK Pemerintah Daerah, dan LPK Perusahaan wajib melaporkan realisasi kegiatan Pelatihan Kerjanya secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 18

- (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 program 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 berupa:
 - a. penghentian program Pelatihan Kerja;
 - b. pencabutan izin LPK Swasta; dan/atau
 - c. pembatalan pendaftaran LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penghentian sementara pelaksanaan program Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), serta penghentian program Pelatihan Kerja, pencabutan izin LPK Swasta, dan/atau pembatalan pendaftaran LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 3
Peserta Pelatihan Kerja

Pasal 19

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.
- (2) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja, peserta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan jenjang yang akan diikuti.
- (3) Bagi Penyandang Disabilitas yang menjadi peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan kebutuhan dan ragam disabilitasnya.
- (4) 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 oleh BNSP atau lembaga sertifikasi profesi.

Paragraf 4
Pemagangan

Pasal 20

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.
- (2) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan penyelenggara Pemagangan yang dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), minimal memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan penyelenggara Pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 21

- (1) Penyelenggara Pemagangan yang akan menyelenggarakan Pemagangan harus memiliki:
 - a. program Pemagangan;
 - b. sarana dan prasarana; dan
 - c. pembimbing Pemagangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan yang akan melaksanakan Pemagangan wajib memberitahukan secara tertulis rencana penyelenggaraan Pemagangan kepada Dinas.
- (3) Dinas dapat menghentikan pelaksanaan program Pemagangan dalam hal penyelenggara Pemagangan tidak memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan/atau tidak memberitahukan secara tertulis

rencana penyelenggaraan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penghentian pelaksanaan program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 22

Peserta Pemagangan yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari Perusahaan atau Lembaga sertifikasi.

Pasal 23

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan pada:
 - a. Perusahaan sendiri;
 - b. tempat penyelenggaraan Pelatihan Kerja; atau
 - c. Perusahaan lain
- (2) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat berlokasi di dalam negeri maupun di luar negeri.
- (3) Pemagangan yang dilakukan di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

Ketentuan lebih lanjut mengenai Pelatihan Kerja dan Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 sampai dengan Pasal 23 diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1 Umum

Pasal 25

- (1) Setiap Tenaga Kerja termasuk Masyarakat Rentan Termarginalkan mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (3) 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.

- (4) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan.

Paragraf 2

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 26

- (1) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah melalui:
 - a. pelayanan Antar Kerja di Daerah; dan
 - b. pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah.
- (2) Pelayanan Antar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
 - a. informasi pasar kerja;
 - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. perantaraan kerja.
- (3) Pengelolaan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi:
 - a. memberikan pelayanan informasi pasar kerja dan informasi jabatan kepada Pencari Kerja dan Pemberi Kerja skala Daerah; dan
 - b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarkan informasi pasar kerja skala Daerah.

Paragraf 3

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dan BKK

Pasal 27

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
 - a. Dinas; dan
 - b. LPTKS.
- (2) Dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.
- (3) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat melaksanakan rekrutmen sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai Penempatan Tenaga Kerja.
- (5) Pemberi Kerja yang melaksanakan rekrutmen sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib menyampaikan laporan Penempatan Tenaga Kerja kepada Dinas.
- (6) Laporan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5), meliputi:
 - a. data Pencari Kerja yang terdaftar;
 - b. data lowongan kerja yang terdaftar;

- c. data Pencari Kerja yang telah ditempatkan; dan
- d. penghapusan pendaftaran Pencari Kerja dan lowongan kerja.

Pasal 28

- (1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 Ayat (1), dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK.
- (3) Pembentukan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK serta didaftarkan kepada Dinas.
- (4) Dinas mencatat pendaftaran BKK dan menerbitkan tanda daftar.

Pasal 29

- (1) LPTKS dan BKK wajib menyampaikan laporan Penempatan Tenaga Kerja dan laporan kegiatan BKK kepada Dinas.
- (2) Laporan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan setiap bulan, meliputi:
 - a. data Pencari Kerja yang terdaftar;
 - b. data lowongan kerja yang terdaftar;
 - c. data Pencari Kerja yang telah ditempatkan; dan
 - d. penghapusan pendaftaran Pencari Kerja dan lowongan kerja.
- (3) Laporan penghapusan pendaftaran Pencari Kerja dan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dikecualikan bagi LPTKS.

Pasal 30

Ketentuan lebih lanjut mengenai Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 sampai dengan Pasal 29 diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja secara inklusif di setiap sektor sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam Hubungan Kerja; dan
 - b. kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar Hubungan Kerja.
- (3) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan oleh badan usaha milik Daerah dan swasta dengan menetapkan program dan kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam Hubungan Kerja.

- (4) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (5) Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) melalui kegiatan:
 - a. permodalan;
 - b. penjaminan;
 - c. pendampingan;
 - d. pelatihan;
 - e. konsultasi;
 - f. bimbingan teknis; dan/atau
 - g. penyediaan data dan informasi.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perluasan Kesempatan Kerja secara inklusif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VI PENGUNAAN TKA

Pasal 32

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.
- (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA.
- (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Pasal 33

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemberi Kerja orang perorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (3) TKA hanya dapat dipekerjakan dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki standar kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki serta dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; dan
 - b. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.

- (2) Pendidikan dan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat dilaksanakan di dalam dan/atau di luar negeri yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan.
- (2) Dalam rangka pelaksanaan DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemberi Kerja TKA melaporkan penggunaan TKA.
- (3) DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pendapatan Daerah untuk pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII HUBUNGAN KERJA

Pasal 36

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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 ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), minimal memuat:
 - a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan Alamat Pekerja/Buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya Upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
 - h. tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja.
- (5) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. PKWT; dan
 - b. PKWTT.

Pasal 37

- (1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (5) huruf a didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu, yakni:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - b. pekerjaan yang bersifat sementara.
- (4) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (5) Dalam hal PKWT berakhir karena berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja dan/atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh.
- (6) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diberikan kepada Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (7) Pemberian uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 38

- (1) PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas melakukan pencatatan terhadap pelaksanaan PKWT di Daerah.
- (2) Dalam rangka pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pengusaha atau Pemberi Kerja menyampaikan PKWT kepada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

Pasal 40

- (1) PKWTT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (5) huruf b dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dilarang membayar Upah di bawah Upah minimum yang berlaku.
- (3) Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, Pengusaha membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (4) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), minimal memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat Pekerja/Buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya Upah.

Pasal 41

Pemberi Kerja melaporkan PKWTT yang telah dibuat kepada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

Pasal 42

Ketentuan lebih lanjut mengenai Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 sampai dengan Pasal 41 diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VIII ALIH DAYA

Pasal 43

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian Alih Daya yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
- (3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.
- (4) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 45

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang objek pekerjaan tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang Hubungan Kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Pasal 46

Perusahaan Alih Daya mengutamakan pemanfaatan Tenaga Kerja lokal, obyektif, dan sesuai dengan persyaratan jabatan yang diminta.

BAB IX

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 47

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan di bidang ketenagakerjaan, melakukan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya dan menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan Perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Organisasi Pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan Kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 48

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. Organisasi Pengusaha;
- c. LKS Bipartit;
- d. LKS Tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;

- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua

Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh,
dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 49

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf a bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam rangka mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai fungsi:
 - a. sebagai pihak dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. sebagai wakil Pekerja/Buruh dalam lembaga kerja sama di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. sebagai sarana menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Pasal 50

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh minimal 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berhak membentuk dan menjadi anggota federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh minimal 5 (lima) Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (5) Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- (6) Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dibentuk oleh minimal 3 (tiga) federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 51

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah terbentuk dan berkedudukan di Daerah memberitahukan secara tertulis kepada Dinas untuk dicatat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilampiri dengan:
 - a. daftar nama anggota pembentuk;
 - b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga; dan
 - c. susunan dan nama pengurus.
- (3) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menangguhkan pencatatan.

Pasal 52

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:
 - a. membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha;
 - b. mewakili Pekerja/Buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
 - c. mewakili Pekerja/Buruh dalam lembaga Ketenagakerjaan;
 - d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh; dan
 - e. melakukan kegiatan lainnya di bidang Ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pelaksanaan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 53

Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat berafiliasi dan/atau berkerjasama dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh internasional dan/atau organisasi internasional lainnya sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54

Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan, berkewajiban:

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya; dan
- c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 55

- (1) Organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf b dapat dibentuk oleh beberapa Pengusaha yang memiliki kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau bidang usaha tertentu.
- (2) Organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan organisasi Pengusaha tingkat Daerah.

Bagian Keempat
LKS Bipartit dan LKS Tripartit

Pasal 56

- (1) LKS Bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf c, dibentuk oleh unsur Pengusaha, unsur Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit.
- (3) LKS Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Dinas paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
- (4) Pengurus LKS Bipartit menyampaikan pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara tertulis, baik langsung maupun tidak langsung dengan melampirkan berita acara pembentukan, susunan pengurus, dan alamat Perusahaan.
- (5) Dinas memberikan bukti penerimaan pemberitahuan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pemberitahuan.
- (6) Pemberitahuan pembentukan LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak dikenakan biaya.
- (7) Mekanisme pembentukan LKS Bipartit dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 57

- (1) LKS Tripartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf d dibentuk oleh Bupati.
- (2) LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab kepada Bupati.
- (3) LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan di Daerah.
- (4) Keanggotaan LKS Tripartit diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.

Bagian Kelima
Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 58

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh minimal 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan minimal memuat:
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Pekerja/Buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib Perusahaan;
 - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan; dan
 - f. hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Dinas.

Pasal 59

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dirundingkan oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, atau konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan Pengusaha beberapa Pengusaha, atau Organisasi Pengusaha.
- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Dinas.
- (3) Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pekerja/Buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh Pekerja/Buruh.

Pasal 60

- (1) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dilaksanakan secara musyawarah.
- (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, maka dilakukan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Keenam
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 61

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;

- c. perselisihan PHK; dan
- d. perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam 1 (satu) Perusahaan.

Pasal 62

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial harus diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (4) Dalam hal pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) telah diterima, Dinas menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (5) Dalam hal para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak menetapkan pilihan penyelesaian dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka penyelesaian perselisihan dilimpahkan kepada Mediator untuk dilakukan mediasi.

Paragraf 2 Mogok Kerja

Pasal 63

- (1) Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Penggunaan hak Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dihalang-halangi oleh siapapun dan Pengusaha dilarang:
 - a. mengganti Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja dengan Pekerja/Buruh lain dari luar perusahaan; atau
 - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh selama dan sesudah melakukan Mogok Kerja.
- (3) Pelaksanaan Mogok Kerja bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatannya terkait dengan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (4) Dalam hal Pekerja/Buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang secara nyata dilanggar oleh Pengusaha, Pekerja/Buruh berhak mendapatkan Upah.

- (5) Sebelum dan selama Mogok Kerja berlangsung, Dinas harus mengupayakan penyelesaian masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan (*Lock Out*)

Pasal 64

- (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 (*Lock Out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Sebelum dan selama Penutupan Perusahaan (*Lock Out*) berlangsung, Dinas harus mengupayakan penyelesaian masalah yang menyebabkan timbulnya Penutupan Perusahaan (*Lock Out*) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

Paragraf 4

PHK

Pasal 65

- (1) Ketentuan mengenai PHK dalam Peraturan Daerah ini meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Daerah, maupun usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- (2) PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat terjadi karena alasan:
 - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
 - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan PHK yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;

2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak tercantum pada Perjanjian Kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 66

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK, kecuali terhadap Pekerja/Buruh yang memasuki usia pensiun atau

meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) huruf n dan huruf o.

- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu maksud dan alasan PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan menolak PHK, penyelesaian PHK dilakukan melalui perundingan bipatrit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipatrit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 67

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 sampai dengan Pasal 66 diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB X

PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Perlindungan Tenaga Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 68

- (1) Perlindungan Tenaga Kerja dilaksanakan secara inklusif.
- (2) Perlindungan Tenaga Kerja secara inklusif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada seluruh Tenaga Kerja termasuk Masyarakat Rentan Termarginalkan yang meliputi:
 - a. Penyandang Disabilitas;
 - b. Anak;
 - c. Perempuan; dan
 - d. kelompok Masyarakat Rentan Termarginalkan lainnya.
- (3) Ketentuan mengenai pelaksanaan perlindungan Tenaga Kerja secara inklusif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 2

Penyandang Disabilitas

Pasal 69

Pemerintah Daerah menjamin proses rekrutmen, penerimaan, Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil tanpa Diskriminasi kepada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.

Pasal 70

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberi Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dapat:
 - a. memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang;
 - b. menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja;
 - c. menyediakan waktu istirahat;
 - d. menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja;
 - e. memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas; dan
 - f. memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.
- (4) Pemberi Kerja wajib menyediakan aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas secara proporsional.
- (5) Pemberi Kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.

Pasal 71

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan upaya penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.
- (2) Upaya penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemerintah Daerah dengan membentuk unit layanan disabilitas bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Pembentukan unit layanan disabilitas bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui penguatan tugas dan fungsi Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai unit layanan disabilitas bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 3 Anak

Pasal 72

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi:
 - a. Anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial;

- b. Anak yang berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun untuk melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dengan syarat diberi petunjuk yang jelas, bimbingan serta pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - c. Anak yang melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari, serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a harus memenuhi persyaratan:
- a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. Perjanjian Kerja antara Pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada Siang Hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
 - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (4) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf f, dan huruf g, dikecualikan bagi Anak yang bekerja pada usaha keluarga.

Pasal 73

- (1) Dalam hal Anak dipekerjakan bersama-sama dengan Pekerja/Buruh dewasa, maka tempat kerja Anak harus dipisahkan dari tempat kerja Pekerja/Buruh dewasa.
- (2) Anak dianggap bekerja apabila berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 74

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan Anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan Anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan Anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak.
- (3) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d meliputi:
 - a. pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi, dan peralatan lainnya;

- b. pekerjaan yang mengandung bahaya fisik, bahaya kimia, bahaya biologis;
- c. pekerjaan yang mengandung sifat dan bahaya tertentu;
- d. pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi;
- e. pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok; dan
- f. jenis pekerjaan lain yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 75

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan perlindungan terhadap Anak di bidang Ketenagakerjaan termasuk upaya penanggulangan Anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui upaya:
 - a. pencegahan;
 - b. pemantauan; dan
 - c. penanganan.
- (3) Pencegahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan dengan cara pemberian edukasi, informasi, dan/atau sosialisasi ketentuan peraturan perundang-undangan terkait perlindungan Anak di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dilakukan dengan cara pengamatan, pengidentifikasian, dan pencatatan untuk memperoleh data dan informasi terkait kondisi pekerja Anak.
- (5) Dalam rangka pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) Pemberi Kerja menyampaikan laporan mengenai data pekerja Anak.
- (6) Penanganan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, dilakukan setelah diperoleh informasi yang jelas dan bukti yang kuat berdasarkan hasil pemantauan ditemukan adanya pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 sampai dengan Pasal 73.
- (7) Penanganan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat berupa:
 - a. penarikan Anak dari tempat kerja;
 - b. pelayanan Kesehatan;
 - c. rehabilitasi sosial;
 - d. bantuan hukum;
 - e. reunifikasi; dan/atau
 - f. reintegrasi sosial.
- (8) Penanganan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui unit kerja pada Perangkat Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi perlindungan perempuan dan anak.
- (9) Penanganan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dapat melibatkan instansi terkait lainnya termasuk aparat penegak hukum.

Paragraf 4
Perempuan

Pasal 76

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter atau bidan berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 WITA sampai dengan 07.00 WITA berkewajiban untuk:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, minimal memenuhi 1.400 (seribu empat ratus) kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan 05.00 WITA.

Pasal 77

- (1) Makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (2) Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan Pekerja/Buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (2) huruf b dengan:
 - a. menyediakan petugas keamanan di tempat kerja; dan
 - b. menyediakan kamar mandi/toilet yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara Pekerja/Buruh perempuan dan laki-laki.

Pasal 78

Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (2) dan ayat (3) dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Paragraf 5
Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Cuti

Pasal 79

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) Hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) Hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

- (3) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pelaksanaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 80

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf a dan huruf b harus memenuhi syarat:
 - a. ada perintah tertulis dari Pengusaha dan persetujuan tertulis dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
 - b. hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) Hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
 - c. wajib membayar Upah kerja lembur;
 - d. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
 - e. memberikan makanan dan minuman minimal 1.400 (seribu empat ratus) kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.
- (2) Perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dibuat dalam bentuk daftar Pekerja/Buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pengusaha.
- (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama Pekerja/Buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.
- (4) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.
- (5) Ketentuan waktu kerja lembur berlaku untuk semua Perusahaan, kecuali Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (3).
- (6) Kewajiban membayar Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dikecualikan bagi Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (7) Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan Pekerja/Buruh yang mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan/atau pengendali jalannya Perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat Upah lebih tinggi.
- (8) Pemberian Upah kerja lembur dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e tidak boleh diganti dengan uang.

Pasal 81

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) Hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - d. cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - e. istirahat panjang paling sedikit 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi Pekerja/Buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada Perusahaan yang sama dengan ketentuan Pekerja/Buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;
 - f. istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan Anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan; dan
 - g. istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- (3) Pelaksanaan waktu cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan tertentu.
- (5) Istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) bulan dengan ketentuan tidak berhak menerima Upah.

Pasal 82

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

- (3) Pekerja/Buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Paragraf 6

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 83

- (1) Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan Pekerja/Buruh guna mewujudkan Produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Pengusaha wajib melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi di tempat kerjanya.
- (4) Kecelakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari:
 - a. kecelakaan kerja;
 - b. kebakaran atau peledakan atau bahaya pembuangan limbah; dan
 - c. kejadian berbahaya lainnya.
- (5) Tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 84

- (1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Perusahaan yang:
 - a. mempekerjakan Pekerja/Buruh minimal 100 (seratus) orang; atau
 - b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional.

Bagian Kedua

Kesejahteraan Tenaga Kerja

Pasal 85

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

- (2) Fasilitas Kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
- a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan Anak;
 - c. ruang laktasi;
 - d. perumahan Pekerja/Buruh;
 - e. ruang istirahat;
 - f. fasilitas beribadah;
 - g. fasilitas olahraga;
 - h. kantin;
 - i. fasilitas kesehatan;
 - j. fasilitas rekreasi; dan
 - k. aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak bagi Penyandang Disabilitas.
- (3) Penyediaan fasilitas Kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.

BAB XI PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu Pengupahan

Pasal 86

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (4) Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.

Pasal 87

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat dan pemerintah Provinsi.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. struktur dan skala Upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - f. hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban.

Pasal 88

- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- (2) Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan secara:
 - a. per jam;
 - b. harian; atau
 - c. bulanan.
- (3) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

Pasal 89

- (1) Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah meliputi:
 - a. Upah tanpa tunjangan; atau
 - b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (2) Dalam hal komponen Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum.
- (3) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.
- (4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang memiliki kualifikasi tertentu yang disyaratkan dalam jabatan dapat diberikan Upah lebih besar dari Upah minimum.
- (6) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (7) Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan penangguhan.
- (8) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 90

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil.
- (2) Usaha Mikro dan Usaha Kecil yang dikecualikan dari ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan faktor sebagai berikut:
 - a. mengandalkan sumber daya tradisional; dan/atau
 - b. tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Pasal 91

- (1) Upah wajib dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat Upah dibayarkan.

- (3) Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.
- (4) Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya.
- (5) Pemberian bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 92

- (1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan dan Pengusaha wajib membayar Upah dalam hal Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan:
 - a. berhalangan;
 - b. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - c. menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya; atau
 - d. bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mepekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.
- (3) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; atau
 - c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena:
 1. menikah;
 2. menikahkan anaknya;
 3. mengkhitan anaknya;
 4. membaptiskan anaknya;
 5. istri melahirkan atau keguguran kandungan; atau
 6. suami, istri, orang tua, mertua, anak, menantu, dan/atau anggota keluarga lain yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.
- (4) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
 - a. menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - b. menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - c. melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas persetujuan Pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis; atau
 - d. melaksanakan tugas Pendidikan dan/atau pelatihan dari Perusahaan.
- (5) Alasan Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya

sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c apabila Pekerja/Buruh melaksanakan:

- a. hak istirahat mingguan;
 - b. cuti tahunan;
 - c. istirahat Panjang;
 - d. istirahat sebelum dan sesudah melahirkan; atau
 - e. istirahat karena mengalami keguguran kandungan.
- (6) Pembayaran Upah bagi Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 93

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh.
- (3) Upah yang tercantum dalam Struktur dan Skala Upah merupakan Upah pokok.
- (4) Upah pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh menurut tingkat dan jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

Pasal 94

- (1) Penentuan Struktur dan Skala Upah dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan kemampuan Perusahaan dan harus memperhatikan Upah minimum yang berlaku.
- (2) Struktur dan Skala Upah ditetapkan oleh pimpinan Perusahaan dalam bentuk surat keputusan.
- (3) Dalam menyusun Struktur dan Skala Upah, Pengusaha menggunakan contoh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua THR

Pasal 95

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih berdasarkan PKWTT atau PKWT.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing Pekerja/Buruh.
- (3) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.
- (4) Pekerja/Buruh yang Hubungan Kerjanya berdasarkan PKWTT dan mengalami PHK terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR.

- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak berlaku bagi Pekerja/Buruh yang Hubungan Kerjanya berdasarkan PKWT, yang berakhir sebelum Hari Raya Keagamaan.
- (6) Besaran THR ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Jaminan Sosial

Pasal 96

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kesehatan;
 - c. jaminan pensiun;
 - d. jaminan hari tua;
 - e. jaminan kematian; dan
 - f. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (3) Jaminan sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 97

- (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.
- (2) Pemberi Kerja dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada badan penyelenggara jaminan sosial dan melaporkan kepada Dinas.
- (3) Tata cara pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI
DEWAN PENGUPAHAN

Pasal 98

- (1) Dalam hal diperlukan, Pemerintah Daerah dapat membentuk Dewan Pengupahan.
- (2) Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka:
 - a. pengusulan UMK; dan
 - b. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.
- (3) Pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Daerah sesuai kemampuan keuangan Daerah.

- (4) Selain sumber pendanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sumber pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Dewan Pengupahan dapat berasal dari sumber lain yang sah dan tidak mengikat.
- (5) Pembentukan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 99

- (1) Keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar.
- (2) Susunan keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari:
 - a. ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah Daerah;
 - b. wakil ketua merangkap sebagai anggota dari unsur akademisi;
 - c. sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur Dinas; dan
 - d. anggota.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan dari unsur Pemerintah Daerah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1 (dua banding satu banding satu).
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan dari unsur akademisi dan pakar berjumlah ganjil paling sedikit 3 (tiga) orang.
- (5) Keseluruhan anggota Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil.
- (6) Anggota Dewan Pengupahan diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usul Kepala Dinas.
- (7) Pengangkatan dan pemberhentian anggota Dewan Pengupahan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 100

- (1) Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas rutin, Dewan Pengupahan dibantu oleh sekretariat.
- (2) Sekretariat Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkedudukan di Dinas.
- (3) Sekretariat Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Bupati.

BAB XII PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Pasal 101

- (1) Pekerja Migran Indonesia meliputi:
 - a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
 - b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
 - c. pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.
- (2) Tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia dalam Peraturan Daerah ini, yakni:

- a. warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;
- b. pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri;
- c. warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka;
- d. penanam modal;
- e. aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
- f. warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
- g. warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

Pasal 102

Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja keluar negeri harus memenuhi persyaratan:

- a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. memiliki kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Pasal 103

- (1) Perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia meliputi:
 - a. perlindungan sebelum bekerja;
 - b. perlindungan selama bekerja; dan
 - c. perlindungan setelah bekerja.
- (2) Perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 104

Pemerintah Daerah melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat dengan melibatkan aparat Pemerintah Desa dan kelurahan.

Pasal 105

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia harus memiliki dokumen yang meliputi:

- a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. sertifikat kompetensi kerja;
- d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;

- e. paspor;
- f. visa kerja;
- g. perjanjian penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. perjanjian kerja.

Pasal 106

- (1) Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya melakukan perlindungan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia meliputi:
 - a. perlindungan hukum;
 - b. perlindungan sosial; dan
 - c. perlindungan ekonomi.
- (2) Perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 107

- (1) Pemerintah Daerah memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan membentuk layanan terpadu satu atap.
- (2) Layanan terpadu satu atap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan:
 - a. mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - b. memberikan efisiensi dan transparansi dalam pengurusan dokumen penempatan dan perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
 - c. mempercepat peningkatan kualitas pelayanan Pekerja Migran Indonesia.
- (3) Layanan terpadu satu atap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 108

Dalam pelaksanaan pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
- b. membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Provinsi;
- d. mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- e. memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja yang menjadi tugas dan kewenangannya;
- f. menyelenggarakan pendidikan dan Pelatihan Kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan LPK yang terakreditasi;
- g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan LPK di Daerah;

- h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- j. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat Daerah.

Pasal 109

Dalam pelaksanaan pelayanan penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Desa memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari Dinas;
- b. melakukan verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- c. memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- d. melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia; dan
- e. melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan keluarganya.

BAB XIII PENGHARGAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 110

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan Ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.
- (3) Selain penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah dapat memberikan insentif dan kemudahan berinvestasi kepada Perusahaan yang:
 - a. mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas minimal 2% (dua persen) dari keseluruhan Pekerja/Buruh; dan/atau
 - b. mempekerjakan Tenaga Kerja warga Daerah minimal 50% (lima puluh persen) dari keseluruhan Pekerja/Buruh.
- (4) Tenaga Kerja warga Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, merupakan warga Daerah pada saat melamar pada Perusahaan bersangkutan.
- (5) Pemberian insentif dan kemudahan berinvestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XIV
PEMBINAAN, PENGENDALIAN, DAN EVALUASI

Pasal 111

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (4) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelayanan Antar Kerja di tingkat kecamatan dengan menyiapkan sumber daya manusia pelayanan Antar Kerja.

Pasal 112

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan, program, kegiatan, dan kelembagaan yang berhubungan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan untuk merumuskan langkah perbaikan.

Pasal 113

Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan, pengendalian, dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 dan Pasal 112 diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XV
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 114

- (1) Pemerintah Daerah memberikan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 8, Pasal 10 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 17, Pasal 21 ayat (2), Pasal 22, Pasal 27 ayat (1), ayat (3) dan ayat (5), Pasal 29 ayat (1), Pasal 32 ayat (1), Pasal 33 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 34 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), Pasal 37 ayat (5), Pasal 40 ayat (2), Pasal 43 ayat (2), Pasal 56 ayat (2), Pasal 58 ayat (1), Pasal 59 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 63 ayat (2), Pasal 70 ayat (1), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 72 ayat (1), Pasal 73 ayat (1), Pasal 76 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), Pasal 80 ayat (1), Pasal 81 ayat (1), Pasal 82 ayat (1), Pasal 83 ayat (3), Pasal 84, Pasal 85 ayat (1), Pasal 89 ayat (3), Pasal 91 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 92 ayat (2), Pasal 93 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 95 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 97 ayat (1) Peraturan Daerah ini.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;

- b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan pemberian insentif dan kemudahan berinvestasi;
 - d. pembatasan kegiatan usaha;
 - e. pembekuan kegiatan usaha;
 - f. pembatalan persetujuan;
 - g. pembatalan pendaftaran;
 - h. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - i. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme dan tata cara pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XVI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 115

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

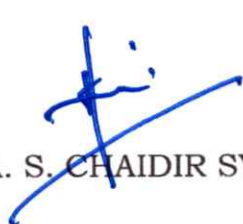
Pasal 116

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Maros
pada tanggal 7 Agustus 2025

BUPATI MAROS,


A. S. CHAIDIR SYAM

Diundangkan di Maros
pada tanggal 7 Agustus 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MAROS,


A. DAVIED SYAMSUDDIN

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MAROS TAHUN 2025 NOMOR 3

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN MAROS PROVINSI
SULAWESI SELATAN: B.HK.03.020.25

PENJELASAN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MAROS NOMOR 3. TAHUN 2025

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah sebagai bagian integral dari Pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka Pembangunan manusia seutuhnya dan Pembangunan Masyarakat untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan Masyarakat Sejahtera, adil, Makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah harus diatur secara proporsional sehingga dapat memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang memungkinkan tumbuh dan berkembangnya dunia usaha di Daerah.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Tidak hanya terkait kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan Pengusaha, Pemerintah Daerah, dan Masyarakat. Untuk itu diperlukan adanya pengaturan yang komprehensif mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Selama ini, Pemerintah Kabupaten Maros belum memiliki regulasi yang secara khusus menjadi pedoman dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Maros. Pasca ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja, muncul berbagai gerakan-gerakan yang mendesak Pemerintah Kabupaten Maros untuk membentuk sebuah Peraturan Daerah terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan. Secara umum Masyarakat menuntut adanya sistem perlindungan tenaga kerja yang optimal, penegasan mengenai pelaksanaan hubungan industrial, dan kejelasan mengenai sistem pengupahan di Daerah.

Selain itu kebutuhan Pemerintah Daerah untuk memperoleh dan mengelola data dan informasi sektoral bidang ketenagakerjaan juga menjadi isu utama dalam Peraturan Daerah ini. Adanya data dan informasi sektoral bidang ketenagakerjaan yang akurat, mutakhir, terpadu, dan dapat dipertanggungjawabkan memberikan peluang kepada Pemerintah Daerah untuk merumuskan kebijakan yang tepat dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di bidang ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Huruf a

Asas keterpaduan bermakna bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh, sehingga penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu, sinergis, dan saling mendukung.

Huruf b

Asas partisipatif bermakna bahwa seluruh pihak yang berkepentingan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan harus berperan aktif dalam pelaksanaan perlindungan dan perumusan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

Huruf c

Asas inklusif bermakna bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan harus memberikan kesempatan yang sama kepada semua orang, termasuk Masyarakat Rentan Termarginalkan.

Huruf d

Asas produktivitas bermakna bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan diharapkan dapat mendorong dunia usaha yang lebih produktif yang pada akhirnya memberikan dampak yang positif bagi perekonomian daerah dan nasional.

Huruf e

Asas keberlanjutan bermakna bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan harus mengutamakan pemenuhan kebutuhan saat ini dengan tetap memperhatikan kebutuhan generasi yang akan datang.

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Ayat (1)

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.

Ayat (2)

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Ayat (1)

Laporan secara tertulis dilaksanakan oleh Pengusaha kepada Dinas Provinsi Sulawesi Selatan yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dengan tembusan kepada Dinas Kabupaten Maros yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.

Ayat (2)

Lowongan pekerjaan adalah kondisi dimana pengusaha atau pemberi kerja membutuhkan tenaga kerja pada posisi tertentu yang kosong.

Ayat (3)

Bagian perusahaan yang berdiri sendiri adalah unit usaha, waralaba, anak perusahaan, perusahaan yang berafiliasi dengan Perusahaan yang lebih besar, atau bentuk lain yang merupakan bagian dari suatu perusahaan yang dikelola secara mandiri oleh pengusaha.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Sistem informasi ketenagakerjaan nasional merupakan sistem informasi yang dikelola oleh Kementerian yang menyelenggarakan

urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja. Sistem informasi ketenagakerjaan provinsi merupakan sistem informasi yang dikelola oleh dinas provinsi Sulawesi Selatan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.

Ayat (3)

Satu data ketenagakerjaan adalah program kebijakan tata Kelola data pemerintah di sektor ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menghasilkan data ketenagakerjaan yang akurat, mutakhir, terpadu, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Ayat (4)

Huruf a

Jaringan informasi adalah sistem yang menghubungkan beberapa perangkat atau organisasi untuk berbagi informasi dan sumber daya.

Huruf b

Sumber daya manusia adalah individu yang menjalankan sistem informasi ketenagakerjaan.

Huruf c

Perangkat keras adalah komponen fisik yang berfungsi untuk mendukung proses komputerisasi, seperti menerima, memproses, dan menampilkan data pada sistem informasi ketenagakerjaan.

Huruf d

Pranti lunak adalah sekumpulan data elektronik yang tersimpan dan dikendalikan oleh perangkat computer berupa instruksi atau program yang akan menjalankan perintah khusus pada sistem informasi ketenagakerjaan.

Huruf e

Manajemen adalah rangkaian prosedur dan teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data yang relevan untuk mendukung pengambilan Keputusan dalam pengelolaan sistem informasi ketenagakerjaan.

Ayat (5)

Media elektronik adalah media yang menggunakan energi elektromekanis atau alat elektronik untuk mengakses kontennya. Media non elektronik adalah media visual yang menyajikan informasi melalui tulisan, simbol, atau gambar.

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Wilayah administratif Daerah meliputi kecamatan dan desa/kelurahan.

Ayat (3)

PTK sektor mengacu pada sektor atau lapangan usaha tertentu yang linear dengan urusan pemerintahan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, seperti pertanian, perikanan, perumahan, pekerjaan umum dan sebagainya. PTK sub sektor mengacu pada sub sektor atau lapangan usaha tertentu yang linear dengan sub urusan pemerintahan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, seperti Perkebunan, hortikultura, perikanan tangkap, perikanan budi daya, jasa konstruksi dan sebagainya.

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Huruf a

Persediaan tenaga kerja adalah jumlah Angkatan kerja yang tersedia dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf b

Kebutuhan tenaga kerja adalah jumlah Angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia.

Huruf c

Neraca tenaga kerja adalah perbandingan antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja.

Huruf d

Arah kebijakan, strategi, dan program Pembangunan ketenagakerjaan didasarkan pada perencanaan tenaga kerja yang disusun secara sistematis.

Ayat (8)

Tingkat partisipasi Angkatan kerja adalah rasio antara angkatan kerja dengan penduduk usia kerja.

Ayat (9)

Cukup jelas

Ayat (10)

Cukup jelas

Ayat (11)

Cukup jelas

Ayat (12)

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Jenjang pelatihan kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil, dan ahli.

Ayat (3)

Ragam disabilitas meliputi disabilitas fisik, disabilitas sensorik, disabilitas mental, dan disabilitas intelektual.

Ayat (4)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Sertifikat kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi nasional dan/atau internasional.

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

Yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja nasional dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan kesempatan kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan tenaga kerja di seluruh sektor dan daerah.

Pasal 26

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Pasar kerja adalah tempat yang mempertemukan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dalam pasar kerja, para pencari kerja berperan sebagai penjual, sedangkan Perusahaan atau pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja berperan sebagai pembeli.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Perantaraan kerja adalah proses mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja hingga terbentuk hubungan kerja.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja warga negara asing antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia.

Pasal 34

Ayat (1)

Huruf a

Tenaga pendamping TKA tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan TKA yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti TKA yang didampinginya.

Huruf b

Pendidikan dan pelatihan kerja oleh pemberi kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan tenaga kerja Indonesia untuk berlatih di luar negeri.

Huruf c

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 35

Ayat (1)

Kewajiban membayar DKPTKA dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Pendapatan Daerah yang dimaksud merupakan pendapatan asli Daerah dari retribusi perizinan tertentu.

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Cukup jelas

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

Ayat (1)

Masa percobaan adalah periode yang diberikan kepada calon karyawan tetap untuk dinilai kinerjanya. Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 41

Cukup jelas

Pasal 42

Cukup jelas

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45
Cukup jelas

Pasal 46
Cukup jelas

Pasal 47
Cukup jelas

Pasal 48
Cukup jelas

Pasal 49
Cukup jelas

Pasal 50
Cukup jelas

Pasal 51
Cukup jelas

Pasal 52
Cukup jelas

Pasal 53
Cukup jelas

Pasal 54
Cukup jelas

Pasal 55
Cukup jelas

Pasal 56
Cukup jelas

Pasal 57
Cukup jelas

Pasal 58
Cukup jelas

Pasal 59
Cukup jelas

Pasal 60
Cukup jelas

Pasal 61

Cukup jelas

Pasal 62

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Konsiliasi adalah proses penyelesaian sengketa atau konflik dengan melibatkan pihak ketiga yang netral. Konsiliasi sering disebut sebagai metode penyelesaian masalah non litigasi karena permasalahan diselesaikan melalui perundingan.

Arbitrase adalah proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan dengan bantuan pihak ketiga yang netral, yaitu arbiter. Arbitrase didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Ayat (5)

Mediasi adalah proses penyelesaian sengketa melalui perundingan dengan dibantu oleh mediator yang netral. Mediator tidak berwenang memaksakan atau memutuskan penyelesaian, melainkan membantu para pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan yang diterima Bersama.

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

Ayat (1)

Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan proporsional adalah penyediaan aksesibilitas dan Akomodasi yang Layak disesuaikan dengan jumlah Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dan dengan tetap memperhitungkan kemampuan Pemberi Kerja.

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 71

Cukup jelas

Pasal 72

Ayat (1)

Ketentuan dalam ayat ini dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usia ini tidak terhambat.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan Anak yang bekerja pada usaha keluarga adalah Anak yang membantu anggota keluarga lain menjalankan usaha, tanpa dianggap sebagai karyawan.

Pasal 73

Cukup jelas

Pasal 74

Cukup jelas

Pasal 75
Cukup jelas

Pasal 76
Cukup jelas

Pasal 77
Cukup jelas

Pasal 78
Cukup jelas

Pasal 79
Cukup jelas

Pasal 80
Cukup jelas

Pasal 81
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas

Huruf b
Cukup jelas

Huruf c
Cukup jelas

Huruf d
Cukup jelas

Huruf e
Cukup jelas

Huruf f
Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan.

Huruf g
Lamanya istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Ayat (5)
Cukup jelas

Pasal 82

Ayat (1)
Yang dimaksud kesempatan secukupnya yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya dalam pasal ini adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama.

Pasal 83
Cukup jelas

Pasal 84
Cukup jelas

Pasal 85
Cukup jelas

Pasal 86
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Pasal 87
Cukup jelas

Pasal 88
Cukup jelas

Pasal 89
Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Ayat (5)
Cukup jelas

Ayat (6)
Cukup jelas

Ayat (7)
Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Ayat (8)
Cukup jelas

Pasal 90

Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Sumber daya tradisional merujuk pada sumber daya alam yang digunakan dalam sistem ekonomi tradisional atau kearifan lokal dalam pengelolaan sumber daya alam.

Huruf b

Usaha berteknologi tinggi adalah usaha yang memanfaatkan teknologi untuk memberikan solusi atas masalah.

Usaha padat modal adalah industri yang menggunakan modal besar dan teknologi tinggi dalam proses produksinya.

Pasal 91

Cukup jelas

Pasal 92

Cukup jelas

Pasal 93

Ayat (1)

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 94

Cukup jelas

Pasal 95

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan hari raya keagamaan masing-masing pekerja/buruh adalah hari raya idul fitri untuk pekerja/buruh beragama islam, hari raya natal untuk pekerja/buruh bergama Kristen/katolik, hari raya nyepi untuk pekerja/buruh beragama hindu, hari raya waisak untuk pekerja/buruh beragama budha, hari raya imlek untuk pekerja/buruh beragama konghucu. Untuk pemeluk agama lain dan/atau penghayat kepercayaan

menyesuaikan dengan hari raya mayoritas pekerja/buruh yang dibayarkan berdasarkan ketentuan Peraturan Perusahaan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 96

Cukup jelas

Pasal 97

Cukup jelas

Pasal 98

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Pengembangan sistem pengupahan adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja sebagai imbalan hasil kerja mereka. Tujuannya adalah untuk memastikan pekerja/buruh dan keluarganya mendapatkan penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pasal 99

Cukup jelas

Pasal 100

Cukup jelas

Pasal 101

Cukup jelas

Pasal 102

Cukup jelas

Pasal 103
Cukup jelas

Pasal 104
Cukup jelas

Pasal 105
Cukup jelas

Pasal 106
Cukup jelas

Pasal 107

Ayat (1)

Layanan terpadu satu atap adalah pelayanan yang dilakukan dalam satu tempat dan dikoordinasikan secara terpadu. Layanan terpadu satu atap dapat memadukan beberapa jenis pelayanan atau satuan kerja penyelenggara untuk memberikan pelayanan secara Bersama.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 108
Cukup jelas

Pasal 109
Cukup jelas

Pasal 110
Cukup jelas

Pasal 111
Cukup jelas

Pasal 112
Cukup jelas

Pasal 113
Cukup jelas

Pasal 114
Cukup jelas

Pasal 115
Cukup jelas

Pasal 116
Cukup jelas