



BUPATI NUNUKAN
PROVINSI KALIMANTAN UTARA
PERATURAN DAERAH KABUPATEN NUNUKAN
NOMOR 3 TAHUN 2022

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI NUNUKAN,

- Menimbang:
- a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Nunukan, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan daerah;
 - b. bahwa pemberdayaan maupun perlindungan terhadap tenaga kerja lokal secara optimal diarahkan sepenuhnya untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat lokal secara luas dan untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial dan kesenjangan ekonomi dalam masyarakat;
 - c. bahwa setelah dilakukan evaluasi dan monitoring perkembangan ketenagakerjaan, tenaga kerja lokal masih belum optimal diberdayakan dan dimanfaatkan oleh perusahaan atau unit usaha yang beroperasi di wilayah Kabupaten Nunukan;
 - d. bahwa untuk memberikan arahan dan kepastian hukum dalam perlindungan tenaga kerja lokal di Kabupaten Nunukan, perlu adanya suatu pengaturan;
 - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3962);

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 Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN NUNUKAN

dan

BUPATI NUNUKAN

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Nunukan.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kabupaten Nunukan.
3. Bupati adalah Bupati Nunukan.
4. Dinas adalah Perangkat Daerah yang membidangi urusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. 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 pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
7. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
9. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Nunukan dan/atau Tenaga Kerja yang sudah berdomisili di Kabupaten Nunukan yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Nunukan paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan.
10. Pekerja/Buruh adalah Tenaga Kerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

11. 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/daerah 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.
12. 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.
13. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
14. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
15. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah lembaga Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga Pelatihan Kerja di Perusahaan.
16. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan 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 ketrampilan atau keahlian tertentu.
17. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
18. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Tenaga Kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
19. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan.
20. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
21. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
22. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
23. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

24. 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.
25. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
26. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Dinas dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
27. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
28. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh Tenaga Kerja berupa Kecelakaan Kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
29. Jaminan sosial adalah terdiri dari jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan sosial kesehatan yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
30. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau Pemberi Kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
31. Upah Minimum Kabupaten adalah Upah minimum yang berlaku di Kabupaten Nunukan.
32. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
33. 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 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada ahri istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.
34. Upah Kerja Lembur adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.
35. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
36. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.

37. Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
38. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, menyimpulkan data dan atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban Perusahaan dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan Ketenagakerjaan.
39. Pengujian adalah rangkaian kegiatan penilaian atas suatu objek secara teknis untuk mengetahui kemampuan operasional dari bahan dan konstruksi dengan menggunakan beban uji sesuai dengan standar dan peraturan perundang-undangan.
40. Pengesahan adalah suatu tanda bukti kelayakan atas suatu objek setelah dilakukan penelitian, perhitungan, Pemeriksaan, Pengujian dan evaluasi berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku.
41. Tempat Kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana Tenaga Kerja bekerja atau sering dimasuki Tenaga Kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber-sumber bahaya.

Pasal 2

Perlindungan Tenaga Kerja Lokal diselenggarakan berdasarkan asas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta keluarganya;
- e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. keterlibatan peran serta seluruh pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Perlindungan Tenaga Kerja Lokal bertujuan untuk menyusun dan melaksanakan:

- a. perencanaan Tenaga Kerja secara terpadu di Daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja nasional dengan baik dan benar di Daerah;
- c. kebijakan produktivitas dalam rangka peningkatan produktivitas Daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan Tenaga Kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan jaminan sosial Tenaga Kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas Tenaga Kerja; dan
- f. pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian dan keadilan hukum untuk pekerja dan Pengusaha.

Pasal 4

Ruang lingkup Perlindungan Tenaga Kerja Lokal meliputi:

- a. hak tenaga kerja;
- b. perencanaan Tenaga Kerja Daerah;
- c. Pelatihan Kerja;
- d. Penempatan Tenaga Kerja Lokal;
- e. perluasan kesempatan kerja;
- f. Hubungan Kerja;
- g. fasilitas kesejahteraan dan THR bagi Pekerja/Buruh;
- h. perlindungan Tenaga Kerja;
- i. waktu kerja;
- j. pekerja anak dan pekerja perempuan;
- k. pengupahan dan jaminan sosial;
- l. penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial; dan
- m. pembinaan.

BAB II HAK TENAGA KERJA

Pasal 5

Setiap Tenaga Kerja berhak untuk:

- a. memperoleh penghidupan yang layak
- b. memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan; dan
- c. memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha dalam hal Upah, fasilitas, tunjangan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA DAERAH

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah menyusun, menetapkan dan melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja Daerah sesuai dengan perencanaan Tenaga Kerja Nasional.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan Daerah dan menjadi dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program serta kegiatan pembangunan Ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah disusun berdasarkan sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. penduduk dan Tenaga Kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. Pelatihan Kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas Tenaga Kerja;
 - e. Hubungan Industrial;

- f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
 - h. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB IV PELATIHAN KERJA

Pasal 8

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Pemerintah Daerah berkewajiban menyiapkan Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi kerja untuk memenuhi kesempatan kerja di daerah.

Pasal 9

- (1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

Pasal 10

- (1) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang belum memperoleh pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam rangka memasuki dunia kerja.
- (2) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Pasal 11

- (1) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerjanya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 12

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:
 - a. lembaga Pelatihan Kerja pemerintah;
 - b. lembaga Pelatihan Kerja swasta; atau
 - c. lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 13

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf a dan lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang telah mendaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang telah memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat memperoleh akreditasi.

Pasal 14

Penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

Pasal 15

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah, lembaga Pelatihan Kerja swasta, lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan, atau pelatihan di Tempat Kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh Tenaga Kerja yang telah berpengalaman.

Pasal 16

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitasnya, dan kemampuan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Pasal 17

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan Pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan Pengusaha serta jangka waktu Pemagangan.

Pasal 18

Tenaga Kerja yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari Perusahaan.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 19

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh, Perusahaan/Pemberi Kerja memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
- (2) Mekanisme penerimaan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh Perusahaan / Pemberi Kerja.
- (3) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan/atau Ijazah.

Pasal 20

- (1) Perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal paling sedikit 80 % (delapan puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
- (2) Apabila kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi oleh Tenaga Kerja Lokal atau Pekerja/Buruh lokal, Perusahaan dapat menerima Tenaga Kerja dari luar Daerah.

Pasal 21

Perusahaan diwajibkan untuk membuat perencanaan pengisian atau penggantian posisi jabatan tertentu di Perusahaannya dengan Tenaga Kerja Lokal yang memenuhi kriteria untuk jabatan tersebut.

Pasal 22

- (1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan oleh Perusahaan /Pemberi Kerja.
- (2) Dalam penyediaan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melaksanakan tugas pencatatan, pendaftaran, penyebaran dan penempatan melalui proses antar kerja lokal.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal berdasarkan prinsip keterbukaan dengan jenis pekerjaan sesuai bidangnya.
- (4) Pelaksanaan dalam penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal dan warga sekitar, dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.

Pasal 23

- (1) Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal dilaksanakan oleh Dinas dan lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Penempatan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh lokal oleh lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 24

- (1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja harus menyampaikan kebutuhan tenaga kerjanya baik dari segi kualitas, kapabilitas dan kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan.
- (2) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja sejak perkerja direkrut sampai dengan selesai masa pekerja.
- (3) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 25

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

Pasal 26

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Setiap orang atau badan dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon Tenaga Kerja dan Pemberi Kerja.
- (3) Perusahaan wajib memprioritaskan penduduk setempat dalam merekrut pekerja.
- (4) Setiap Perusahaan yang menjalankan usahanya di Daerah wajib melakukan rekrutmen di Daerah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 27

- (1) Setiap perusahaan yang memiliki operasional di wilayah Kabupaten Nunukan wajib memiliki kantor perwakilan di Nunukan.
- (2) Kantor perwakilan yang ada wajib memberikan pemberitahuan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Nunukan.

Pasal 28

- (1) Setiap orang mempunyai kesempatan yang sama dalam mendapat pekerjaan termasuk penyandang disabilitas.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi Perusahaan.
- (3) Setiap Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas 1 orang dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Pemerintah.
- (5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Semua kebijakan Pemerintah Daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (3) Lembaga keuangan baik perbankan maupun nonperbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 30

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;
 - c. wirausaha baru;
 - d. perluasan kerja sistem padat karya;
 - e. alih profesi dan pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; atau
 - f. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VII HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Hubungan Kerja

Pasal 31

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan Tenaga Kerja.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal Perjanjian Kerja dibuat secara lisan, Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Tenaga Kerja yang bersangkutan.
- (5) Perjanjian Kerja dibuat atas dasar meliputi:
 - 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.
- (6) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (7) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Bagian Kedua PKWT dan PKWTT

Pasal 32

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) PKWT yang dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (4) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (6) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- (7) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

- (8) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.
- (9) PKWT dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan Perjanjian Kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (10) PKWT, perpanjangan PKWT dan pembaharuan PKWT wajib didaftarkan pada Dinas.
- (11) Prosedur dan tata cara pembuatan, dan pendaftaran Perjanjian Kerja waktu tertentu, perpanjangan Perjanjian Kerja waktu tertentu dan pembaharuan Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (12) PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7) dan ayat (8), demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

BAB VIII

FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN THR BAGI PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu

Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 33

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. fasilitas beribadah;
 - b. fasilitas kesehatan;
 - c. fasilitas istirahat;
 - d. fasilitas olahraga;
 - e. fasilitas kantin;
 - f. fasilitas angkutan;
 - g. koperasi karyawan;
 - h. tempat penitipan bayi;
 - i. pelayanan keluarga berencana; dan
 - j. fasilitas perumahan.
- (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 34

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (2) Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua
THR

Pasal 35

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam setahun dan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.

Pasal 36

- (1) Besaran THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan Upah; atau
 - b. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja.
- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas komponen Upah:
 - a. Upah tanpa tunjangan yang merupakan Upah bersih (*clean wages*); atau
 - b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal penetapan besaran nilai THR menurut Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), THR yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
- (4) Pelaksanaan pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Pasal 37

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan higiene Perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja yang terdiri atas:
 - a. norma keselamatan kerja;
 - b. norma kerja;
 - c. norma kesehatan kerja dan higienitas perusahaan;
 - d. norma kerja Anak dan perempuan; dan
 - e. norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 38

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 39

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene Perusahaan dan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienitas Perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, Pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik serta Pengujian secara teknis oleh pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan Pemeriksaan dan Pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan izin dan/atau Pengesahan oleh Dinas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara Pemeriksaan dan Pengujian serta untuk memperoleh izin dan/atau Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB X WAKTU KERJA

Bagian Kesatu Waktu Kerja

Pasal 40

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
 - a. ada persetujuan Pekerja/Buruh;
 - b. paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam 1 (satu) minggu;
 - c. membayar Upah Kerja Lembur;
 - d. memberikan istirahat kepada Pekerja/Buruh; dan
 - e. memberikan makan.

- (4) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat kepada Pekerja/Buruh meliputi:
 - a. istirahat antara, paling sedikit setengah jam setelah bekerja 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 (minggu) dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - e. istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang melahirkan Anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan; dan
 - f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila Pekerja/Buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani.
- (5) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Waktu Kerja Khusus Pada Sektor Usaha atau Pekerjaan Tertentu

Pasal 41

- (1) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1).
- (2) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik:
 - a. penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;
 - b. waktu kerja fleksibel; atau
 - c. pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.
- (3) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Bagian Ketiga Waktu Kerja Lembur

Pasal 42

- (1) Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

Pasal 43

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1), wajib membayar Upah Kerja Lembur.
- (2) Kewajiban membayar Upah Kerja Lembur dikecualikan bagi Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu.
- (3) Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan/atau pengendali jalannya Perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat upah lebih tinggi.
- (4) Pengaturan golongan jabatan tertentu diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Pengaturan mengenai pembayaran Upah Kerja Lembur dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Istirahat Panjang

Pasal 44

- (1) Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang.
- (2) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Perusahaan yang dapat memberikan istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

BAB XI PEKERJA ANAK DAN PEKERJA PEREMPUAN

Bagian Kesatu Pekerja Anak

Pasal 45

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
- (2) Pengecualian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi:
 - a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial;
 - b. anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di Tempat Kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Anak harus memenuhi persyaratan:
 - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada Perjanjian Kerja antara Pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;

- d. dilakukan 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 peraturan perundang-undangan.

Pasal 46

- (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 ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 47

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan Anak bekerja di luar Hubungan Kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua Pekerja Perempuan

Pasal 48

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di Tempat Kerja; dan
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (3) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XII PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu Pengupahan

Pasal 49

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

- (1) Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (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-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pasal 51

- (1) Pengusaha wajib membayar Upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur.
- (3) Prosedur dan tata cara permohonan penangguhan Upah Minimum Kabupaten diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 52

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala Upah.
- (2) Penyusunan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui analisa jabatan, uraian jabatan, evaluasi jabatan, dan masa kerja.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.

Pasal 53

Prosedur dan tata cara pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Jaminan Sosial

Pasal 54

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang.
- (3) Kepesertaan jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan pada kantor BPJS Kabupaten Nunukan.

Pasal 55

- (1) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- (2) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. untuk waktu tertentu terdiri atas jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan kematian; dan
 - b. untuk waktu tidak tertentu terdiri atas jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 56

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha/gabungan Pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani pada pihak.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan di Dinas dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
- (5) Prosedur dan tata cara mediasi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 57

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 58

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:
 - a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - b. Pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir Hubungannya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
 - c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau
 - d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
- (4) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahukan dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (5) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak mendapatkan kesepakatan, salah satu atau kedua belah pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Dinas untuk dilaksanakan mediasi.
- (6) Dalam hal mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak menghasilkan persetujuan, para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- (7) Dalam hal para pihak atau salah satu pihak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (6), Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.
- (8) Jika Pengadilan Hubungan Industrial belum ada di Daerah, pekerja atau yang mewakili mendapatkan fasilitasi transportasi dan akomodasi dari Pengusaha untuk penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 59

Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
PEMBINAAN

Pasal 60

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas melakukan pembinaan terhadap kegiatan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XV
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 61

- (1) Setiap Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2), Pasal 20 ayat (1), Pasal 21, Pasal 24 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 26 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 31 ayat (4), Pasal 32 ayat (10), Pasal 33 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), Pasal 38 ayat (1), Pasal 40 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 58 ayat (2) dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - g. pencabutan izin.
- (3) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 62

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang untuk:
 - a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang Tenaga Kerja Lokal;
 - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang Tenaga Kerja Lokal;

- d. memeriksa buku, catatan dan dokumen lain berkenaan tindak pidana di bidang Tenaga Kerja Lokal;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang Tenaga Kerja Lokal;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat Pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana di bidang Tenaga Kerja Lokal;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan; dan
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyelidikan tindak pidana di bidang Tenaga Kerja Lokal menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
 - (4) Apabila pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memerlukan tindakan penangkapan dan penahanan penyidik pegawai Negeri Sipil melakukan koordinasi dengan Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (5) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XVII KETENTUAN PIDANA

Pasal 63

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2), Pasal 28 ayat (3), Pasal 36 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 46 ayat (1), Pasal 48 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 51 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 64

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (1), dipidana dengan pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB XVIII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 65

- (1) Izin Ketenagakerjaan yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan habis berlakunya izin.
- (2) Semua perizinan dan Pengesahan di bidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku dan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XIX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 66

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan di Daerah yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Lokal dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 67

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Nunukan
pada tanggal 16 Desember 2022

BUPATI NUNUKAN,

ttd

ASMIN LAURA HAFID

Diundangkan di Nunukan
pada tanggal 19 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN NUNUKAN,

ttd

SERFIANUS

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN NUNUKAN TAHUN 2022 NOMOR 3

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN NUNUKAN, PROVINSI
KALIMANTAN UTARA: NOMOR 87/3/2022

