



**BUPATI PAMEKASAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

PERATURAN DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN
NOMOR 7 TAHUN 2025
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PAMEKASAN,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja mempunyai peran penting dan strategis dalam mencapai tujuan pembangunan di daerah sehingga perlu ditingkatkan kualitas dan perlindungannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
 - b. bahwa untuk melaksanakan urusan ketenagakerjaan agar informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penyerapan tenaga kerja, penyelesaian sengketa kerja, dan pembinaan tenaga kerja dapat berjalan dengan efektif, dan efisien diperlukan penyelenggaraan layanan ketenagakerjaan yang terencana;
 - c. bahwa Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2013 tentang Tenaga Kerja Indonesia Daerah Nomor 11 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan sudah tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kondisi saat ini, sehingga perlu diganti;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten/Kota Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950, tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6842);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 24), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2019 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 166);
11. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Dewan Pengupahan, dan Tata Kerja Dewan Pengupahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 846);

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

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pamekasan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Pamekasan.
3. Bupati adalah Bupati Pamekasan.
4. Dinas adalah Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
5. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan.
6. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
7. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah merupakan rencana tahunan pemerintah daerah yang disetujui oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa selanjutnya disebut APBDes adalah rencana keuangan tahunan Pemerintahan Desa.
9. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis Dinas/Badan Daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan daerah pada umumnya.
10. Badan Usaha Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh pemerintah daerah, yang terdiri atas perusahaan umum dan perusahaan perseroan daerah.
11. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
12. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangan Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, perlindungan, pembinaan, dan pengawasan.
13. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis oleh Dinas.
14. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
15. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
16. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
18. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
19. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan pemberi kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

20. Antarkerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.
21. Calon Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Calon PMI Daerah adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Dinas.
22. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut PMI Daerah adalah setiap Warga Negara Indonesia asal Kabupaten Pamekasan yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
23. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
24. 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.
25. Tenaga Kerja Asing selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
26. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
27. 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.
28. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
29. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.
30. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

31. 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.
32. 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.
33. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi antara pekerja dan pengusaha membahas masalah-masalah hubungan industrial seperti peraturan perusahaan, keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.
34. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah.
35. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
36. 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 b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
37. 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 lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
38. Penyelenggara Negara adalah pejabat negara yang menjalankan fungsi eksekutif, legislatif atau yudikatif dan pejabat lain yang memiliki tugas dan fungsi berkaitan dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

39. 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 yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
40. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
41. 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.
42. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara 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.
43. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
44. 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.
45. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
46. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
47. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh Peserta, Pemberi Kerja dan/atau Pemerintah Daerah.
48. Bantuan Iuran adalah Iuran yang dibayar oleh Pemerintah Daerah untuk memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja informal, pekerja rentan/masyarakat miskin yang bekerja, secara bertahap sesuai kemampuan daerah.
49. Dewan Pengupahan Daerah adalah lembaga non-struktural yang bersifat tripartit yang bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan Daerah.

50. 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.
51. Organisasi Perusahaan adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi perusahaan Indonesia yang didirikan secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan didasarkan atas kesamaan jenis usaha, mata dagangan, atau jasa yang dihasilkan ataupun yang diperdagangkan.
52. 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.
53. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
54. Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
55. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
56. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan yang selanjutnya disingkat TJSLP adalah komitmen Perusahaan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat bagi Perusahaan, komunitas setempat, dan masyarakat pada umumnya.
57. Dana TJSLP adalah dana yang berasal dari keuntungan bersih Perusahaan yang dilaksanakan oleh Perusahaan dalam rangka pelaksanaan TJSLP untuk mendukung pembangunan di Daerah.
58. Izin adalah persetujuan pemerintah pusat atau Pemerintah Daerah untuk pelaksanaan kegiatan usaha yang wajib dipenuhi oleh pelaku usaha sebelum melaksanakan kegiatan usahanya.
59. Masa Tunggu Iddah adalah keadaan tidak masuk kerja bagi pegawai ASN Perempuan yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
60. Pembinaan adalah upaya yang sistematis dan berkesinambungan untuk meningkatkan komitmen, kesadaran hukum, dan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan kewajiban dan perintah dalam pelaksanaan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

61. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara objektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
62. Pengawasan adalah upaya untuk memastikan penyelenggaraan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB II
MAKSUD, TUJUAN, DAN RUANG LINGKUP
Bagian Kesatu
Maksud
Pasal 2

Peraturan Daerah ini dimaksudkan untuk memberikan:

- a. kepastian dan perlindungan hukum atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah, baik terhadap tenaga kerja, Pekerja/Buruh/Calon PMI Daerah dan PMI Daerah sesuai dengan kewenangan Pemerintah Daerah; dan
- b. arah dan kebijakan kepada Perusahaan dan pemangku kepentingan di daerah atas penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Bagian Kedua
Tujuan
Pasal 3

Tujuan Peraturan Daerah ini adalah:

- a. mewujudkan pemenuhan hak dan kewajiban, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan lapangan kerja yang sesuai dengan kebutuhan secara optimal sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- b. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dan manusiawi atas dasar apapun terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. meningkatkan kualitas, kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya; dan
- e. menjaga Hubungan Industrial yang harmonis.

Bagian Ketiga
Ruang Lingkup
Pasal 4

Ruang lingkup Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. kebijakan, perencanaan dan informasi ketenagakerjaan;
- b. pelatihan kerja, pemagangan, dan produktivitas tenaga kerja;
- c. penempatan tenaga kerja;

- d. perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan TKA;
- f. perlindungan dan penempatan PMI Daerah;
- g. hubungan kerja;
- h. perlindungan kerja;
- i. dewan pengupahan daerah;
- j. jaminan sosial;
- k. fasilitas kesejahteraan;
- l. fasilitas kerja;
- m. hubungan industrial;
- n. pembinaan dan pengawasan;
- o. satgas disiplin ketenagakerjaan;
- p. larangan;
- q. sanksi; dan
- r. penyidikan.

BAB III
KEBIJAKAN, PERENCANAAN DAN
INFORMASI KETENAGAKERJAAN
Bagian Kesatu
Kebijakan dan Perencanaan Ketenagakerjaan
Pasal 5

- (1) Kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan Daerah diarahkan untuk menciptakan lapangan pekerjaan, melindungi tenaga kerja, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- (2) Pemerintah Daerah menyusun program dan strategi pembangunan ketenagakerjaan di daerah guna melaksanakan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dalam menyusun program dan strategi pembangunan ketenagakerjaan di daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Daerah:
 - a. mendasarkan pada Perencanaan tenaga kerja makro; dan
 - b. memperhatikan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro.

Paragraf 1
Perencanaan Tenaga Kerja Makro
Pasal 6

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) huruf a memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif pada skala Daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan Perencanaan Tenaga Kerja Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada informasi Ketenagakerjaan.
- (3) Hasil penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. neraca Tenaga Kerja; dan

- d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan.
- (4) Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 2
Perencanaan Tenaga Kerja Mikro
Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Mikro diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja seluas-luasnya.
- (2) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh BUMD, perusahaan swasta dan lembaga swasta lainnya yang dikoordinasi oleh Dinas.
- (3) Dinas berdasarkan penyusunan perencanaan tenaga mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyusun program dan strategi rencana tenaga kerja mikro yang paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. ketersediaan Pekerja/Buruh;
 - b. kebutuhan Pekerja/Buruh;
 - c. neraca Pekerja/Buruh; dan
 - d. program pengembangan Pekerja/Buruh.
- (4) Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (5) Ketersediaan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, disusun berdasarkan kekuatan Pekerja/Buruh yang dirinci menurut jabatan, status Pekerja/Buruh, jenjang dan bidang pendidikan akhir, usia, jenis kelamin, pelatihan dan pengalaman kerja.
- (6) Kebutuhan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b disusun berdasarkan beban kerja yang dirinci menurut jabatan, status Pekerja/Buruh, jenjang dan bidang pendidikan akhir, usia, jenis kelamin, pelatihan, dan pengalaman kerja.
- (7) Neraca Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, disusun dengan membandingkan antara persediaan Pekerja/Buruh dengan kebutuhan Pekerja/Buruh baik jumlah maupun kualifikasi.
- (8) Program pengembangan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, paling sedikit memuat:
 - a. pola pembinaan karier;
 - b. program perekrutan, seleksi, penempatan serta pemensiunan Pekerja/Buruh;
 - c. pelatihan dan pengembangan Pekerja/Buruh;
 - d. perlindungan, pengupahan serta jaminan sosial; dan
 - e. produktivitas kerja.

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

Pasal 8

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

Bagian Kedua Informasi Ketenagakerjaan Pasal 9

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

BAB IV
PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, DAN
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 10

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

Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja harus didukung dengan sarana, prasarana, dan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja.

- (2) Kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Peserta Pelatihan Kerja
Pasal 13

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

Paragraf 3
Pendaftaran dan Perizinan LPK
Pasal 14

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

Pasal 15

- (1) Bupati berwenang melakukan pembinaan terhadap LPK di Daerah untuk peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

- (2) Kewenangan pembinaan terhadap LPK di daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat didelegasikan kepada Kepala PD yang membidangi urusan ketenagakerjaan.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (4) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi ketentuan.
- (5) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (6) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.
- (7) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pemagangan
Paragraf 1
Penyelenggara Pemagangan
Pasal 16

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

Paragraf 2
Peserta Pemagangan
Pasal 17

- (1) Peserta Pemagangan adalah mereka yang sedang mempersiapkan diri untuk masuk ke dunia kerja.
- (2) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. usia paling rendah 17 (tujuh belas) tahun;

- b. sehat jasmani dan rohani; dan
- c. lulus seleksi.
- (3) Peserta Pemagangan yang menyandang disabilitas diberikan perlakuan khusus sesuai keterbatasannya.
- (4) Perusahaan wajib menempatkan Peserta Pemagangan berdasarkan minat dan kompetensinya sesuai bidang yang akan ditekuni di dunia kerja.

Pasal 18

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

Paragraf 3

Perjanjian Pemagangan

Pasal 19

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

Paragraf 4

Penyelenggaraan Pemagangan

Pasal 20

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan harus memberitahukan rencana Pemagangan kepada Dinas secara tertulis.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan:
 - a. program Pemagangan;
 - b. rencana penyelenggaraan Pemagangan; dan
 - c. rancangan perjanjian Pemagangan.
- (3) Waktu penyelenggaraan Pemagangan di Perusahaan disesuaikan dengan jam kerja di Perusahaan.

Pasal 21

- (1) Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses Pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi.

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

Bagian Ketiga
Produktivitas Tenaga Kerja
Pasal 22

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

Pasal 23

- (1) Penyadaran Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat dalam rangka peningkatan Produktivitas.
- (2) Penyadaran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan kegiatan promosi melalui media elektronik, media cetak, seminar, workshop, sosialisasi dan/atau bulan mutu Produktivitas.

Pasal 24

- (1) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf b, dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui pelatihan Produktivitas, bimbingan dan konsultasi dengan metode serta teknik peningkatan Produktivitas.
- (3) Pelatihan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan metode pelatihan berbasis kompetensi.

Pasal 25

- (1) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf c, merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat Produktivitas yang telah dicapai.

- (2) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari pengukuran dan pemberian penghargaan Produktivitas.

Pasal 26

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

BAB V

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 27

Pemerintah Daerah berwenang menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, meliputi:

- a. pelayanan Antarkerja di Daerah;
- b. penerbitan izin LPTKS dalam Daerah;
- c. pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah; dan
- d. perlindungan PMI sebelum bekerja dan setelah bekerja.

Pasal 28

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan Antarkerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf a, Pemerintah Daerah bertugas melakukan layanan Antarkerja.
- (2) Layanan Antarkerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. informasi pasar kerja;
 - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. perantara kerja.
- (3) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelayanan Antarkerja di tingkat Kecamatan dengan menyiapkan sumber daya manusia pelayanan antarkerja.

Pasal 29

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan penerbitan izin LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b, Pemerintah Daerah bertugas:
 - a. menerbitkan Izin Usaha dan Izin LPTKS perpanjangan;
 - b. menerbitkan Izin Usaha LPTKS perubahan; dan
 - c. mencabut Izin Usaha LPTKS.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerbitan Izin LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 30

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pengelolaan Informasi Pasar Kerja dalam Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf c, Dinas bertugas:
 - a. memberikan pelayanan informasi pasar kerja dan informasi jabatan kepada pencari kerja dan pemberi kerja di Daerah; dan
 - b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarkan informasi pasar kerja di Daerah.
- (2) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas melakukan penerbitan tanda daftar Bursa Kerja Khusus yang merupakan unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengelolaan Informasi Pasar Kerja dalam Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 31

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

Dalam melaksanakan fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pelaksana Penempatan Tenaga Kerja bertugas:

 - a. pelayanan informasi pasar kerja;
 - b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. pelayanan perantara kerja.

Pasal 32

- (1) Pelayanan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (4) huruf a, meliputi informasi pencari kerja, lowongan pekerjaan, dan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap pencari kerja.

- (3) Penyajian dan penyebaran informasi pencari kerja, dilakukan melalui media daring, papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/atau media lainnya.

Pasal 33

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (4) huruf b, diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan informasi pencari kerja dan wawancara.

Pasal 34

- (1) Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (4) huruf c, meliputi:
 - a. pelayanan kepada pencari kerja;
 - b. pelayanan kepada pemberi kerja;
 - c. pencarian lowongan pekerjaan;
 - d. pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan;
 - e. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
 - f. tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan
 - g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

- (1) Setiap Perusahaan yang kegiatan usahanya berlokasi dalam wilayah Daerah, wajib melaporkan lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Dalam pengisian lowongan pekerjaan, Perusahaan wajib memprioritaskan penerimaan Tenaga Kerja Lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan tidak dapat diisi oleh tenaga kerja Daerah karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan maka pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar provinsi.
- (4) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat keterbatasan, pendidikan dan kemampuannya.
- (5) BUMD harus mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.
- (6) Perusahaan swasta harus mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.

- (7) Tata cara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB VI
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA
Pasal 36

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

Pasal 37

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (2) huruf a, diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh perusahaan baik badan usaha milik negara, BUMD, dan swasta melalui penetapan program dan kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja.
- (3) Program dan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus menyerap Tenaga Kerja dengan prioritas tenaga kerja Warga Sekitar.
- (4) Untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat memberi kemudahan investasi.

Pasal 38

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (2) huruf b, diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat, dan teknologi tepat guna.

- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, BUMD, swasta, dan kelembagaan masyarakat dalam bentuk program kewirausahaan.
- (3) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya Perluasan Kesempatan Kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melalui kegiatan:
 - a. permodalan;
 - b. penjaminan;
 - c. pendampingan;
 - d. pelatihan;
 - e. konsultasi;
 - f. bimbingan teknis; dan/atau
 - g. penyediaan data dan informasi.
- (5) Lembaga penjaminan dan lembaga keuangan memberikan kemudahan dan fasilitasi kepada masyarakat yang dapat menciptakan atau memperluas kesempatan kerja berupa fasilitas kredit dan/atau fasilitas penjaminan kredit.

Pasal 39

- (1) Badan Usaha Milik Negara, BUMD, swasta, dan kelembagaan masyarakat wajib melaporkan secara tertulis Perluasan Kesempatan Kerja kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipergunakan sebagai dasar bagi Pemerintah Daerah untuk menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara dan bentuk pelaporan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB VII PENGUNAAN TKA Pasal 40

- (1) Penggunaan TKA di Daerah dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian serta hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (2) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki rencana penggunaan TKA yang disahkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal tertentu, kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikecualikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (5) TKA dapat dipekerjakan di Daerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (6) TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- (7) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

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

BAB VIII PERLINDUNGAN DAN PENEMPATAN PMI DAERAH Bagian Kesatu Umum Pasal 42

Pemerintah Daerah melaksanakan kewenangannya dalam hal memberikan Perlindungan PMI sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah, serta mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan Penempatan PMI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

Dinas melaporkan hasil pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenangnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Perlindungan PMI Daerah Paragraf 1 Perlindungan PMI Daerah Sebelum Bekerja Pasal 44

- (1) Perlindungan Sebelum Bekerja oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dilakukan melalui:
 - a. pendataan Calon PMI yang sesuai persyaratan;
 - b. verifikasi kelengkapan dokumen PMI;
 - c. fasilitasi penyelesaian permasalahan PMI;
 - d. pembinaan terhadap lembaga terkait pelaksanaan penempatan; dan/atau
 - e. pemberdayaan sosial PMI dan keluarganya.

- (2) Pelindungan Setelah Bekerja oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dilakukan melalui:
 - a. fasilitasi pemulangan PMI ke daerah asal;
 - b. fasilitasi penyelesaian permasalahan PMI; dan/atau
 - c. pemberdayaan sosial dan ekonomi Pekerja Migran Indonesia purna dan Keluarganya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan PMI sebelum bekerja dan setelah bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 45

- (1) Calon PMI yang diberangkatkan ke luar negeri harus mengikuti OPP.
- (2) Calon PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Calon PMI yang ditempatkan oleh BP2MI; dan
 - b. Calon PMI yang ditempatkan oleh P3MI.
- (3) Calon PMI yang ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri atau PMI perseorangan dapat mengikuti OPP.
- (4) OPP sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilaksanakan di Dinas.

Paragraf 2

Perlindungan PMI Setelah Bekerja

Pasal 46

- (1) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan setelah bekerja kepada PMI.
- (2) Perlindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
 - b. penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi;
 - c. fasilitasi pengurusan PMI yang sakit dan meninggal dunia;
 - d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
 - e. pemberdayaan PMI dan keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah dapat bekerjasama dengan Pemerintah Pusat.

Pasal 47

Dalam hal kepulangan PMI disebabkan karena Kecelakaan Kerja yang mengakibatkan PMI tersebut tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi atau terjadi perselisihan PMI dengan pengguna yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, maka P3MI wajib menyelesaikan hak-hak PMI yang belum terpenuhi.

Pasal 48

- (1) Kepulangan PMI, dapat terjadi karena:
 - a. berakhirnya Perjanjian Kerja;
 - b. cuti;
 - c. pemutusan hubungan kerja sebelum masa Perjanjian Kerja berakhir;
 - d. mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi;
 - e. mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya;
 - f. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan;
 - g. dideportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan;
 - h. meninggal dunia di negara tujuan penempatan; dan/atau
 - i. sebab lain yang menimbulkan kerugian PMI.
- (2) Dalam hal PMI meninggal dunia di negara tujuan penempatan, P3MI berkewajiban:
 - a. memberitahukan tentang kematian Pekerja Migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
 - b. mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota Keluarga Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;
 - c. memulangkan jenazah Pekerja Migran Indonesia ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;
 - d. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas persetujuan pihak Keluarga Pekerja Migran Indonesia atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
 - e. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan keluarganya; dan
 - f. mengurus pemenuhan semua hak Pekerja Migran Indonesia yang seharusnya diterima.
- (3) P3MI yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenai sanksi administratif.

BAB IX HUBUNGAN KERJA Pasal 49

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

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

Pasal 50

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

Pasal 51

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

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

BAB X
PERLINDUNGAN KERJA
Bagian Kesatu
Pekerja Penyandang Disabilitas
Pasal 52

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

Bagian Kedua
Pekerja Anak
Pasal 53

- (1) Pengusaha wajib mempertimbangkan umur pekerja yang akan dipekerjakan.
- (2) Dalam hal pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berada pada usia anak, pekerjaan dapat diberikan dengan ketentuan:
 - a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial;

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

Pasal 54

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

Bagian Ketiga
Pekerja Perempuan
Pasal 55

- (1) Perempuan dapat bekerja di Perusahaan.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara pukul 22.00 sampai dengan pukul 06.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 22.00 sampai dengan pukul 05.00; dan
 - d. memperoleh izin dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Perusahaan wajib memperhatikan kondisi dan memberikan perlindungan bagi Pekerja/Buruh perempuan hamil/menyusui yang bekerja dalam perusahaannya.

Bagian Keempat
Waktu Bekerja
Pasal 56

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

- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. cuti yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- d. pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- e. Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh cuti selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
- f. Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh cuti selama 1,5 (satu koma lima) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan; dan
- g. selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang dan diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kelima
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Paragraf 1
Umum
Pasal 57

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

Paragraf 2
Hak Pekerja/Buruh
Pasal 58

- (1) Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. upah yang layak sesuai peraturan perundang-undangan;
 - b. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. moral dan kesusilaan; dan
 - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan Pekerja/Buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Hak Cuti Masa Iddah Bagi Pekerja/Buruh Perempuan
Pasal 59

- (1) Setiap Pekerja/Buruh Perempuan berhak mendapatkan Cuti Masa Tunggu Iddah.
- (2) Masa Tunggu Iddah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Cuti masa tunggu iddah karena perceraian;
 - b. Cuti masa tunggu iddah karena kematian;
 - c. Cuti masa tunggu iddah karena perceraian dalam keadaan hamil;
 - d. Cuti masa tunggu iddah karena perceraian dalam keadaan tidak hamil; dan
 - e. Cuti masa tunggu iddah karena kematian dalam keadaan tidak hamil.
- (3) Apabila perkawinan putus karena perceraian waktu tunggu bagi yang masih haid ditetapkan 3 (tiga) kali suci dengan sekurang-kurangnya 90 (sembilan puluh) hari, dan bagi yang tidak haid ditetapkan 90 (sembilan puluh) hari.
- (4) Perempuan yang dicerai suaminya dalam keadaan hamil dalam kondisi yang demikian, Cuti masa iddah yang harus dilalui sama dengan ditinggal wafat suaminya dalam keadaan hamil, yakni sampai ia melahirkan.
- (5) Perempuan yang dicerai suaminya tidak dalam keadaan hamil, tetapi sudah pernah bergaul suami-istri, dan sudah atau masih haid, dalam kondisi ini Cuti masa iddahnya adalah 3 (tiga) kali quru (masa suci).
- (6) Perempuan yang ditinggal wafat suaminya dalam keadaan hamil, Cuti masa iddah sampai melahirkan.
- (7) Perempuan yang dicerai suaminya tidak dalam keadaan hamil, tetapi sudah pernah bergaul suami-istri, dan sudah atau masih haid, Cuti masa iddahnya adalah 3 (tiga) kali quru (masa suci).

- (8) Perempuan yang ditinggal wafat suaminya dalam keadaan tidak hamil Cuti masa iddah selama 4 (empat) bulan 10 (sepuluh) hari.

Paragraf 3

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pasal 60

- (1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja untuk memenuhi hak setiap Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. perencanaan keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
 - b. penetapan kebijakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
 - c. pelaksanaan rencana keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
 - d. pemantauan dan evaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - e. peninjauan dan peningkatan kinerja sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Bagian Keenam

Pengupahan

Pasal 61

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

Pasal 62

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

Pasal 63

- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- (2) Pengaturan pengupahan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari UMK.

Pasal 64

- (1) Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (1) huruf a ditetapkan secara:
 - a. per jam;
 - b. harian; atau
 - c. bulanan.
- (2) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (4) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh.
- (5) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:
 - a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
 - b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 65

- (1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (1) huruf b, ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- (2) Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.
- (3) Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 66

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

Pasal 67

- (1) UMK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2), disampaikan sebagai rekomendasi oleh Bupati kepada Gubernur untuk ditetapkan, berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Rekomendasi Bupati serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan Produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 68

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

Pasal 69

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

BAB XI DEWAN PENGUPAHAN DAERAH

Pasal 70

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

Pasal 71

Dewan Pengupahan Daerah merupakan lembaga non struktural yang bersifat tripartit.

Pasal 72

- (1) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah, terdiri atas unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

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

Pasal 73

- (1) Keseluruhan anggota Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 ayat (1) berjumlah gasal.
- (2) Anggota Dewan Pengupahan Kabupaten diangkat oleh Bupati atas usul Kepala Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan kabupaten.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII JAMINAN SOSIAL Bagian Kesatu Umum Pasal 74

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan setiap Tenaga Kerja dalam perlindungan jaminan sosial Tenaga Kerja dalam bentuk kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- (2) Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Tenaga Kerja:
 - a. dalam hubungan kerja meliputi pekerja pemerintah dan swasta; dan

- b. di luar hubungan kerja meliputi pekerja mandiri yang berada dalam suatu komunitas dan pekerja perorangan.
- (3) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan meliputi sosialisasi dan penegakan hukum pelaksanaan kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.
- (4) Pengusaha dilarang menyalahgunakan pemungutan dana Jaminan Sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang mengakibatkan Pekerja/Buruh tidak masuk dalam kepesertaan dan tidak mendapatkan jaminan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Bagian Kedua
Jenis Program
Pasal 75

- (1) Jenis Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan meliputi:
 - a. JKK;
 - b. JHT;
 - c. JKM;
 - d. JP; dan
 - e. JKP.
- (2) Setiap Pemberi Kerja dan tenaga kerja wajib mengikuti Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara bertahap berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Kepesertaan
Pasal 76

- (1) Setiap Pemberi Kerja dan tenaga kerja wajib mengikuti Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.
- (3) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan penahapan kepesertaan program Jaminan Sosial yang diikuti.

Pasal 77

Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (1) terdiri dari:

- a. Peserta Penerima Upah;
- b. Peserta Bukan Penerima Upah;

- c. Peserta Jasa Konstruksi; dan
- d. Peserta Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 78

- (1) Peserta Penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 huruf a terdiri atas:
 - a. pekerja yang bekerja pada Pemerintah Daerah;
 - b. pekerja yang bekerja pada Pemerintah Desa; dan
 - c. pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara.
- (2) Pekerja yang bekerja pada Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. Pejabat Negara Non ASN;
 - b. pekerja selain ASN pada Perangkat Daerah atau unit kerja, yang upah/uang jasanya bersumber dari APBD;
 - c. pekerja selain ASN pada BLUD, yang upah/uang jasanya bersumber dari APBD; dan
 - d. pekerja selain ASN pada BUMD, yang upah/uang jasanya bersumber dari anggaran BUMD.
- (3) Pekerja yang bekerja pada Pemerintah Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi:
 - a. Kepala Desa;
 - b. Perangkat Desa;
 - c. anggota Badan Permusyawaratan Desa; dan/atau
 - d. penyelenggara Pemerintahan Desa lainnya sesuai kemampuan keuangan desa.
- (4) Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, meliputi:
 - a. pekerja pada perusahaan;
 - b. pekerja pada orang perseorangan;
 - c. orang asing yang bekerja minimal 6 (enam) bulan di Daerah;
 - d. pekerja dalam masa percobaan;
 - e. komisaris dan direksi yang menerima Upah; dan
 - f. pengawas dan pengurus yang menerima Upah.

Pasal 79

- Peserta Bukan Penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 huruf b meliputi:
- a. pemberi kerja berbadan hukum/tidak berbadan hukum;
 - b. pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri termasuk pekerja rentan atau pekerja prasejahtera;
 - c. pekerja profesi; dan
 - d. pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima gaji atau upah.

Pasal 80

Peserta Jasa Konstruksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 huruf c meliputi:

- a. pekerja harian lepas;
- b. pekerja Borongan; dan
- c. pekerja dengan PKWT.

Pasal 81

Peserta Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 huruf d, adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Bagian Keempat Pendaftaran Peserta Paragraf 1 Umum Pasal 82

- (1) Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara, Pekerja dan penerima Bantuan Iuran yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan wajib mendaftarkan dirinya dan anggota keluarganya sebagai Peserta.
- (2) Pemberi Kerja secara bertahap dapat mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.
- (3) Pemberi Kerja dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar.
- (4) Dalam hal Pemberi Kerja tidak melaporkan data Pekerja dan/atau besaran upah secara benar yang mengakibatkan ada Pekerja yang tidak dapat menerima manfaat perlindungan sosial Ketenagakerjaan, maka Pemberi Kerja wajib memberikan hak Pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara manual atau melalui media elektronik.

Pasal 83

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang mengajukan izin usaha baru kepada Perangkat Daerah yang membidangi perizinan wajib melampirkan pakta integritas kesanggupan mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan pada BPJS Ketenagakerjaan.

- (2) Setiap Pemberi Kerja yang mengajukan perpanjangan izin usaha kepada Perangkat Daerah yang membidangi perizinan wajib melampirkan fotokopi sertifikat kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan pada BPJS Ketenagakerjaan dan bukti pembayaran iuran terakhir.

Pasal 84

- (1) Peserta magang, siswa kerja praktik, tenaga honorer, peserta pendidikan pengembangan bakat dan minat, narapidana yang dipekerjakan dalam proses asimilasi pada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara wajib didaftarkan oleh Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara melalui kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan atau pada Kanal Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. JKK;
 - b. JKM; dan
 - c. tahapan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan berikutnya sesuai peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal terjadi kecelakaan kerja dan/atau JKM sedangkan Pemberi Kerja tidak mengikutsertakan pegawai magang dan/atau siswa praktik kerja pada program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemberi Kerja wajib memberikan manfaat JKK dan/atau JKM sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Paragraf 2

Pendaftaran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Peserta Penerima Upah

Pasal 85

- (1) Pendaftaran program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Peserta penerima upah dilakukan di kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan Pamekasan.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai tahapan kepesertaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Peserta penerima upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat didaftarkan paling sedikit 3 (tiga) program jaminan sosial ketenagakerjaan yang terdiri atas:
 - a. JKK;
 - b. JKM; dan
 - c. JHT.
- (4) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh:
 - a. Perangkat Daerah, BLUD atau BUMD bagi Pekerja yang bekerja pada Pemerintah Daerah;

- b. Perangkat Desa yang ditunjuk oleh Kepala Desa bagi Pekerja yang bekerja pada Pemerintah Desa; dan
 - c. Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara bagi Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 3

Pendaftaran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Peserta Bukan Penerima Upah Pasal 86

- (1) Peserta Bukan Penerima Upah dapat mendaftarkan dirinya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan pada BPJS Ketenagakerjaan Pamekasan.
- (2) Peserta Bukan Penerima Upah yang berasal dari pekerja rentan/pekerja prasejahtera dapat didaftarkan melalui Pemerintah Daerah/Pemerintah Desa dalam program jaminan sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Peserta Bukan Penerima Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dapat mengikuti paling sedikit 2 (dua) program jaminan sosial ketenagakerjaan terdiri dari JKK dan JKM.
- (4) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan sesuai penahapan kepesertaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 4

Pendaftaran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Peserta Jasa Konstruksi Pasal 87

- (1) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan Pekerja harian lepas, borongan, dan PKWT yang bekerja di Daerah, wajib mendaftarkan Pekerjaanya dalam program JKK dan JKM sesuai penahapan kepesertaan.
- (2) Penyedia dan Sub Kontraktor berkewajiban atas biaya sendiri untuk mengikutsertakan personelnnya pada program jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

- (3) Dalam hal Pemberi Kerja Jasa Konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pelaksana Pekerjaan Konstruksi, pendaftaran program JKK dan program JKM dilaksanakan oleh Pemberi Kerja Jasa Konstruksi.
- (4) Dalam hal Pemberi Kerja Jasa Konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyerahkan Pekerjaan Konstruksi kepada Penyedia Jasa Konstruksi, maka pendaftaran program JKK dan program JKM dilaksanakan oleh Penyedia Jasa Konstruksi.
- (5) Pendaftaran pekerja yang bergerak di bidang usaha jasa konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencantumkan:
 - a. nama pekerja;
 - b. jumlah pekerja;
 - c. alamat pekerja; dan
 - d. harga satuan Upah dari masing-masing jenis pekerjaan atau Upah dari masing-masing Pekerja bila Upah diketahui.
- (6) Pendaftaran dilakukan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah surat perintah kerja diterbitkan dan dengan menggunakan formulir pendaftaran proyek Jasa Konstruksi.
- (7) Setiap pengguna jasa konstruksi wajib mensyaratkan perhitungan besarnya Iuran program JKK dan JKM dalam dokumen lelang.
- (8) Setiap Penyedia Jasa Konstruksi wajib memperhitungkan besarnya iuran program JKK dan program JKM pada saat penawaran pekerjaan.
- (9) Setiap penyedia jasa konstruksi wajib memiliki dan menunjukkan sertifikat aktif kepesertaan perusahaan penyedia jasa konstruksi serta memperhitungkan besarnya iuran program JKK dan program JKM pada saat penawaran pekerjaan.

Paragraf 5

Pendaftaran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Peserta Pekerja Migran Indonesia Pasal 88

P3MI wajib mendaftarkan Pekerja Migran Indonesia sebagai peserta program jaminan ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima

Penganggaran dan Pembayaran Iuran

Paragraf 1

Penganggaran

Pasal 89

- (1) Pemerintah Daerah, Pemerintah Desa, Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara, Pemberi Kerja bidang usaha jasa konstruksi dan P3MI mengalokasikan anggaran setiap tahun untuk pembayaran Iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan pada BPJS Ketenagakerjaan.

- (2) Pemerintah Daerah/Pemerintah Desa dapat menggugurkan Iuran untuk perlindungan bagi tenaga kerja bukan penerima upah seperti pekerja rentan/pekerja prasejahtera yang berada di wilayahnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 ayat (2).
- (3) Pemerintah daerah dapat melakukan kerjasama dengan pihak ketiga untuk pembiayaan Iuran jaminan sosial bagi pekerja rentan melalui:
 - a. Dana TJSLP Badan Usaha Milik Negara atau BUMD;
 - b. Dana TJSLP perusahaan swasta;
 - c. Dana donatur Badan Amil Zakat Nasional di Daerah; dan
 - d. Dana perseorangan atau Donatur lainnya yang sah dan tidak mengikat.
- (4) Pemerintah Desa menggugurkan Iuran untuk perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi penyelenggara pemerintahan desa sebagaimana dimaksud dalam APBDes.
- (5) Pembebanan dana APBDes sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dialokasikan dalam APBDes masing-masing Desa.
- (6) Tata cara penganggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Paragraf 2
Pembayaran Iuran
Pasal 90

- (1) Pemberi Kerja melaporkan data tenaga kerja secara lengkap kepada BPJS Ketenagakerjaan setiap bulan, termasuk data tenaga kerja baru, tenaga keluar, dan upah yang dibayarkan.
- (2) Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari pekerjanya dan menyetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.
- (4) Peserta yang bukan Pekerja dan bukan penerima Bantuan Iuran wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.
- (5) Pembayaran Iuran peserta penerima upah pada Penyelenggara Negara di Daerah dilakukan secara kolektif oleh Perangkat Daerah yang menangani urusan Keuangan Daerah sesuai dengan surat tagihan dari BPJS Ketenagakerjaan.
- (6) Pembayaran Iuran peserta penerima upah bagi Penyelenggara Pemerintahan Desa sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 78 ayat (3) huruf a, huruf b, dan huruf c dilakukan secara kolektif oleh Perangkat Daerah yang menangani urusan Keuangan Daerah sesuai dengan surat tagihan dari BPJS Ketenagakerjaan.

- (7) Pembayaran Iuran peserta penerima upah bagi Penyelenggara Pemerintahan Desa sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 78 ayat (3) huruf d, dan huruf e dilakukan oleh masing-masing desa berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Pembayaran Iuran proyek jasa konstruksi dilakukan oleh pemberi kerja pelaksana proyek jasa konstruksi kepada BPJS Ketenagakerjaan Pamekasan dan bukti lunas pembayaran Iuran proyek jasa konstruksi menjadi salah satu persyaratan pencairan pembayaran termin pertama Jasa Konstruksi.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembayaran Iuran dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (10) Pemberi Kerja yang tidak membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS Ketenagakerjaan dikenai sanksi pidana sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Kenam
Fasilitasi
Pasal 91

- (1) Pemerintah Daerah memberikan fasilitasi atas pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (2) Bentuk fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. mengambil langkah-langkah agar seluruh pekerja baik penerima upah maupun bukan penerima upah termasuk pegawai pemerintah dengan status non ASN dan penyelenggara pemilu terdaftar sebagai peserta aktif dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - b. mendorong komisaris/pengawas, direksi dan pegawai dari BUMD beserta anak perusahaannya terdaftar sebagai peserta aktif dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - c. melakukan upaya agar Kepala Perangkat Daerah terkait mensyaratkan kepesertaan aktif Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai salah satu kelengkapan dokumen pengurusan izin;
 - d. melakukan upaya agar mensyaratkan kepesertaan aktif dan bukti pembayaran Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan proyek jasa konstruksi sebagai salah satu persyaratan pencairan pembayaran termin Jasa Konstruksi;
 - e. mendorong badan usaha untuk berpartisipasi dalam Program Gerakan Nasional Peduli Perlindungan Pekerja Rentan BPJS Ketenagakerjaan; dan
 - f. Dapat melibatkan BPJS Ketenagakerjaan dalam pembuatan rancangan peraturan/kebijakan yang mengatur tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

- (3) Bentuk fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Dinas.

Bagian Ketujuh
Jaminan Sosial di Luar Hubungan Kerja
Pasal 92

- (1) Jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (2) huruf b, meliputi:
 - a. jaminan pemeliharaan kesehatan;
 - b. JKK;
 - c. JKM; dan
 - d. JHT.
- (2) Jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII
FASILITAS KESEJAHTERAAN
Pasal 93

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
- (3) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan anak;
 - c. perumahan Pekerja/Buruh;
 - d. fasilitas beribadah;
 - e. fasilitas olahraga;
 - f. fasilitas kantin;
 - g. fasilitas kesehatan;
 - h. fasilitas rekreasi; dan
 - i. koperasi.
- (4) Perusahaan yang telah menyelenggarakan fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud ayat (3) wajib menjaga dan meningkatkan fasilitas yang telah diberikan kepada Pekerja/Buruh.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara penyelenggaraan fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
FASILITAS KERJA
Pasal 94

- (1) Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja bagi:
 - a. Pekerja/Buruh dalam jabatan/pekerjaan tertentu; atau
 - b. seluruh Pekerja/Buruh.

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

BAB XV
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 95

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Hubungan Industrial:
 - a. mempunyai berfungsi menetapkan:
 - 1. kebijakan;
 - 2. memberikan pelayanan;
 - 3. melaksanakan pengawasan; dan
 - 4. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.
 - b. mempunyai wewenang:
 - 1. pengesahan perusahaan pendaftaran peraturan dan Perjanjian Kerja Bersama untuk perusahaan yang beroperasi di Daerah; dan
 - 2. pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan penutupan perusahaan di Daerah.
- (2) Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam melaksanakan Hubungan Industrial, berfungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahlian;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Pengusaha dan organisasi Pengusaha dalam melaksanakan Hubungan Industrial, berfungsi:
 - a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan pada Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 96

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

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

Bagian Kedua Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 97

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

Pasal 98

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

Pasal 99

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

Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha Pasal 100

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota Organisasi Pengusaha dan Organisasi Perusahaan.

- (2) Bentuk susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja serta personalia Organisasi Pengusaha dan Organisasi Perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Lembaga Kerjasama Bipartit
Pasal 101

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

Bagian Kelima
Lembaga Kerjasama Tripartit
Pasal 102

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten dibentuk oleh Bupati.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten bertanggung jawab kepada Bupati.

Pasal 103

- (1) Susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari:
 - a. Ketua merangkap anggota, dijabat oleh Bupati;
 - b. 3 (tiga) orang wakil ketua merangkap anggota, masing-masing dijabat oleh anggota yang mewakili unsur perangkat Pemerintah Daerah yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - c. Sekretaris merangkap anggota, dijabat oleh anggota yang mewakili unsur perangkat pemerintah Daerah yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan

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

Pasal 104

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

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan
Pasal 105

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

Pasal 106

Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat:

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

Pasal 107

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

Pasal 108

- (1) Pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 dilakukan oleh Kepala Dinas, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah daerah.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara penyusunan dan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 dan Pasal 106 dan ayat (1) diatur lebih lanjut Peraturan Bupati.

Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama Pasal 109

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

Bagian Kedelapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 110

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Pemutusan Hubungan Kerja
Pasal 111

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

Pasal 112

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

Paragraf 3
Mogok Kerja
Pasal 113

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

Pasal 114

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok Kerja dilaksanakan, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas.

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

Pasal 115

- (1) Dinas dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama Mogok Kerja berlangsung, Dinas menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Dinas sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka Dinas segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya Mogok Kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau penanggung jawab Mogok Kerja, Mogok Kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 116

- (1) Mogok Kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 dan Pasal 114 merupakan Mogok Kerja tidak sah.
- (2) Mogok Kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (3) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (4) Pekerja/Buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) maka dianggap mengundurkan diri.

Pasal 117

- (1) Terhadap Mogok Kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113, pengusaha dilarang:
 - a. mengganti Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja dengan Pekerja/Buruh lain dari luar perusahaan; atau
 - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh dan pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh selama dan sesudah melakukan Mogok Kerja.
- (2) Dalam hal Pekerja/Buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, Pekerja/Buruh berhak mendapatkan upah.

Paragraf 4

Penutupan Perusahaan

Pasal 118

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

BAB XVI
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN
Pasal 119

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

Pasal 120

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

Pasal 121

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

BAB XVII
SATGAS DISIPLIN KETENAGAKERJAAN
Pasal 122

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

BAB XVIII
KETENTUAN LARANGAN
Pasal 123

- (1) Setiap orang, pemberi kerja orang perorangan, Perusahaan, dan/atau pemberi pekerjaan dilarang:
 - a. menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan;
 - b. memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja;

- c. mempekerjakan TKA tanpa memiliki izin mempekerjakan TKA, kecuali memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. menempatkan TKA untuk menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan penerima pemborongan, kecuali melalui suatu perjanjian pemborongan pekerjaan;
- f. melakukan PHK bagi pekerja perempuan, karena menikah, hamil, atau melahirkan;
- g. memborongkan pelaksanaan pekerjaan yang jenis pekerjaannya belum dilaporkan kepada Dinas;
- h. menerima penyerahan pelaksanaan pekerjaan utama atau pokok dari Perusahaan pemberi pekerjaan;
- i. mengalihkan pemborongan pekerjaan kepada pihak lain, kecuali melalui suatu perjanjian menurut perundang-undangan;
- j. membuat perjanjian penyerahan pekerjaan selain pekerjaan pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi Pekerja/Buruh, tenaga pengamanan, jasa penunjang di pertambangan, serta penyediaan angkutan bagi Pekerja/Buruh;
- k. mempekerjakan anak dan melibatkan anak pada bentuk pekerjaan terburuk;
- l. mempekerjakan anak di bawah umur 18 (delapan belas) tahun yang tidak sesuai ketentuan dalam Pasal 52;
- m. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 22.00 WIB sampai dengan 06.00 WIB;
- n. membedakan kesempatan dan perlakuan kepada Penyandang Disabilitas yang bekerja di perusahaannya dengan tidak mempertimbangkan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya;
- o. membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan;
- p. mengurangi dan/atau menurunkan Upah pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam hal pengusaha telah membayar Upah lebih tinggi dari ketentuan UMK; dan/atau
- q. mengurangi dan/atau menurunkan fasilitas yang telah diberikan kepada Pekerja/Buruh Perusahaan yang telah menyelenggarakan fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh.

- (2) Dokumen asli sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
- a. Kartu Tanda Penduduk;
 - b. Surat Izin Mengemudi;
 - c. akta kelahiran;
 - d. akta nikah;
 - e. kartu keluarga;
 - f. paspor;
 - g. ijazah; dan/atau
 - h. sertifikat.

BAB XIX
SANKSI
Paragraf 1
Sanksi Administratif
Pasal 124

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 14 ayat (2), Pasal 17 ayat (5), Pasal 18 ayat (2), 20 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), Pasal 39 ayat (1), Pasal 40 ayat (2), dan ayat (5), Pasal 41 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 45 ayat (2), Pasal 47, Pasal 48, Pasal 50 ayat (5), Pasal 53 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Pasal 55 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 56 ayat (1), ayat (4), ayat (5), Pasal 60 ayat (1), Pasal 63 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 68 ayat (1), Pasal 94 ayat (1), dan ayat (4), Pasal 102 ayat (1), Pasal 106 ayat (1), Pasal 111 ayat (1), Pasal 112 ayat (2), Pasal 115 ayat (1), Pasal 116 ayat (1), Pasal 117 ayat (1), Pasal 121 ayat (1) huruf f, huruf g, huruf h, huruf j, huruf l, huruf m, huruf p, dan huruf q dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. teguran tertulis;
 - b. pembatalan kegiatan usaha;
 - c. pembekuan kegiatan usaha;
 - d. pembatalan persetujuan;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara produksi;
 - g. pencabutan izin; dan/atau
 - h. tindakan paksa penutupan tempat usaha.
- (2) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban mengikutsertakan setiap Tenaga Kerja dalam perlindungan jaminan sosial Tenaga Kerja dalam bentuk kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 ayat (1), dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak meniadakan ancaman sanksi pidana atau sanksi lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 2
Sanksi Pidana
Pasal 125

Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) dan ayat (6), Pasal 68 ayat (1), Pasal 93 ayat (4), Pasal 116 ayat (2), Pasal 121 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf i, huruf k, huruf n, dan huruf o dikenakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XX
KETENTUAN PENYIDIKAN
Pasal 126

- (1) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini.
- (2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
 - b. melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian;
 - c. menyuruh berhenti seseorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - d. melakukan penggeledahan dan penyitaan;
 - e. melakukan pemeriksaan dan penyitaan surat;
 - f. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
 - g. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - h. mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
 - i. mengadakan penghentian penyidikan; dan
 - j. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggung jawab.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikan tersebut kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Dalam hal penyidik Pegawai Negeri Sipil mengetahui bahwa perbuatan pidana yang sedang disidik juga diatur dalam undang-undang, Penyidik Pegawai Negeri Sipil segera menyerahkan kewenangan penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XXI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 127

- (1) Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

- (2) SKPD yang menangani urusan ketenagakerjaan merupakan penanggungjawab terkait terbentuknya Peraturan pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 128

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 10 Tahun 2013 tentang Tenaga Kerja Indonesia Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pamekasan Tahun 2014 Nomor 3); dan
- b. Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 11 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Pamekasan Tahun 2014 Nomor 4; dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

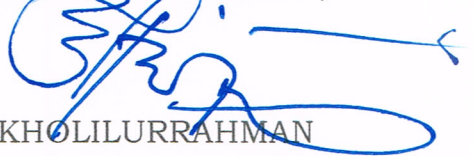
Pasal 129

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pamekasan
pada tanggal 6 Oktober 2025

BUPATI PAMEKASAN,



KHOLILURRAHMAN

Ditetapkan di Pamekasan
pada tanggal 6 Oktober 2025

Plh. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PAMEKASAN,



DIDIK HARIADI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN TAHUN 2025 NOMOR 7
NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN NOMOR
120-7/2025

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN
NOMOR 7 TAHUN 2025
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan daerah, yang dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual.

Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya baik Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka keberadaan Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 10 Tahun 2013 tentang Tenaga Kerja Indonesia Daerah, dan Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 11 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan saat ini perlu ditinjau kembali disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang baru dan perkembangan ketenagakerjaan saat ini.

Oleh karena itu diperlukan pengaturan baru tentang ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain meliputi pembangunan sumber daya manusia, peningkatan pelatihan, kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, pembinaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis serta perlindungan tenaga kerja.

Untuk itu Pemerintah Daerah Kabupaten Pamekasan memandang perlu untuk meningkatkan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun penyempurnaan instrumen kebijakan sebagai berikut:

- a. Kesempatan dan Perlakuan yang Sama;
- b. Perencanaan dan Informasi Ketenagakerjaan;
- c. Pelatihan Kerja, Pemagangan, Kompetensi Kerja dan Produktivitas Kerja;
- d. Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. Hubungan Kerja;
- f. Hubungan Industrial;
- g. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- h. Perlindungan Ketenagakerjaan;
- i. Waktu Kerja;
- j. Pengupahan;
- k. Koordinasi;
- l. Sistem Informasi;
- m. Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan;
- n. Partisipasi Masyarakat;
- o. Pembinaan dan Pengawasan; dan
- p. Sanksi Administratif.

II. PASAL DEMI PASAL

- Pasal 1
 - Cukup jelas.
- Pasal 2
 - Cukup jelas.
- Pasal 3
 - Cukup jelas.
- Pasal 4
 - Cukup jelas.
- Pasal 5
 - Ayat (1)
 - Cukup jelas.
 - Ayat (2)
 - Cukup jelas.
 - Ayat (3)
 - Cukup jelas.
- Pasal 6
 - Ayat (1)
 - Cukup jelas.
 - Ayat (2)
 - Cukup jelas.
 - Ayat (3)
 - Cukup jelas.
 - Ayat (4)
 - Cukup jelas.
 - Ayat (5)
 - Cukup jelas.
- Pasal 7
 - 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)
 - Cukup jelas.
 - Ayat (8)
 - Cukup jelas.
 - Ayat (9)
 - Cukup jelas.
- Pasal 8
 - Ayat (1)
 - Cukup jelas.
 - Ayat (2)
 - Cukup jelas.
 - Ayat (3)
 - Cukup jelas.
 - Ayat (4)
 - Cukup jelas.

Pasal 9

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Ayat (3)
Cukup jelas.
- Ayat (4)
Cukup jelas.
- Ayat (5)
Cukup jelas.
- Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 10

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Ayat (3)
Cukup jelas.
- Ayat (4)
Cukup jelas.
- Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 11

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 12

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 13

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Ayat (3)
Cukup jelas.
- Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 14

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Ayat (3)
Cukup jelas.
- Ayat (4)
Cukup jelas.
- Ayat (5)
Cukup jelas.

- Ayat (6)
Cukup jelas.
- Pasal 15
 - 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)
Cukup jelas.
- Pasal 16
 - Ayat (1)
Cukup jelas.
 - Ayat (2)
Cukup jelas.
 - Ayat (3)
Cukup jelas.
 - Ayat (4)
Cukup jelas.
- Pasal 17
 - Ayat (1)
Cukup jelas.
 - Ayat (2)
Cukup jelas.
 - Ayat (3)
Cukup jelas.
 - Ayat (4)
Cukup jelas.
- Pasal 18
 - Ayat (1)
Cukup jelas.
 - Ayat (2)
Cukup jelas.
- Pasal 19
 - Ayat (1)
Cukup jelas.
 - Ayat (2)
Cukup jelas.
 - Ayat (3)
Cukup jelas.
- Pasal 20
 - Ayat (1)
Cukup jelas.
 - Ayat (2)
Cukup jelas.
 - Ayat (3)
Cukup jelas.
- Pasal 21
 - Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 22

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 24

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 25

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 26

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 29

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 30

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 32

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.

Pasal 34

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 35

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)
Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 37

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 38

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

- Ayat (4)
Cukup jelas.
- Ayat (5)
Cukup jelas.
- Pasal 39
- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Ayat (3)
Cukup jelas.
- Pasal 40
- 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)
Cukup jelas.
- Pasal 41
- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Pasal 42
Cukup jelas.
- Pasal 43
Cukup jelas.
- Pasal 44
- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Pasal 45
- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Ayat (3)
Cukup jelas.
- Pasal 46
- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Pasal 47
- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 51
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 52
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)
Cukup jelas.
Ayat (8)
Cukup jelas.

Pasal 53
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 54
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 55

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 56

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 58

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 60

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)
Cukup jelas.

Ayat (8)
Cukup jelas.

Pasal 61
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 62
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 63
Cukup jelas.

Pasal 64
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 65
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 66
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 67
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 68
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 69
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 70
Cukup jelas.

Pasal 71
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 72
Cukup jelas.

Pasal 73
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 74
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 75
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 76
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 77
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 78
Cukup jelas.

Pasal 79
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas.

Pasal 81
Cukup jelas.

Pasal 82
Cukup jelas.

Pasal 83
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 84
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 85
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 86
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 87
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 88

- 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)
Cukup jelas.
- Ayat (8)
Cukup jelas.
- Ayat (9)
Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Ayat (3)
Cukup jelas.
- Ayat (4)
Cukup jelas.
- Ayat (5)
Cukup jelas.
- Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 91

- 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)
Cukup jelas.
- Ayat (8)
Cukup jelas.
- Ayat (9)
Cukup jelas.
- Ayat (10)
Cukup jelas.

Pasal 92

- Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 93

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 94

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 95

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 96

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 97
Cukup jelas

Pasal 98

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 99

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 100

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 101

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 102
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 103
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)
Cukup jelas.

Pasal 104
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)
Cukup jelas.

Pasal 105
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 106
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 107
Cukup jelas.

Pasal 108
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 109

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 110

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 111

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 112

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 113

Cukup jelas.

Pasal 114

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 115

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 116
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 117
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 118
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 119
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 120
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 121
Cukup jelas.

Pasal 122
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 123
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 124
Ayat (1)
Cukup jelas.

- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Pasal 125
 - Ayat (1)
Cukup jelas.
 - Ayat (2)
Cukup jelas.
 - Ayat (3)
Cukup jelas.
 - Ayat (4)
Cukup jelas.
- Pasal 126
 - Ayat (1)
Cukup jelas.
 - Ayat (2)
Cukup jelas.
 - Ayat (3)
Cukup jelas.
 - Ayat (4)
Cukup jelas.
- Pasal 127
 - Ayat (1)
Cukup jelas.
 - Ayat (2)
Cukup jelas.
- Pasal 128
 - Cukup jelas.
- Pasal 129
 - Cukup jelas.