



SALINAN

BUPATI JOMBANG
PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN DAERAH KABUPATEN JOMBANG
NOMOR 11 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI JOMBANG,

- Menimbang: a. bahwa pembangunan ketenagakerjaan ditujukan untuk memberikan perlindungan tenaga kerja saat sebelum bekerja, saat bekerja, dan saat setelah bekerja;
- b. bahwa pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang merupakan permasalahan yang sangat kompleks dan memiliki cakupan luas yang diantaranya meliputi pengelolaan informasi pasar kerja, perluasan kesempatan kerja, peningkatan kualitas angkatan kerja, perselisihan hubungan industrial dan jaminan iklim investasi yang sehat dan kondusif;
- c. bahwa kompleksitas permasalahan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Jombang perlu disikapi dengan menetapkan strategi dan kebijakan di bidang ketenagakerjaan berdasarkan perencanaan ketenagakerjaan yang komprehensif, berkesinambungan dan berkepastian hukum;
- d. bahwa Kabupaten Jombang telah memiliki Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan, namun perlu dilakukan penyesuaian dengan perkembangan hukum yang berlaku dan perkembangan masyarakat;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, 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 Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 32) 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 Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
7. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
8. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
9. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5431);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah 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);
17. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);
18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2020 tentang Satu Data Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1008);
19. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);

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

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Jombang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Jombang.
3. Bupati adalah Bupati Jombang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
6. Perlindungan Tenaga Kerja adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan hak-haknya Tenaga Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama maupun sesudah bekerja.
7. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. 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.
10. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

11. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah yang selanjutnya disingkat PTK Daerah adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan di Daerah.
12. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial baik secara nasional, daerah maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.
13. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat RTK Makro adalah hasil kegiatan PTK Makro.
14. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
15. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data dan informasi, yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja untuk mengelola data dan Informasi Ketenagakerjaan.
16. 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.
17. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintahan atau badan hukum yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
18. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
19. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
20. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
21. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja dalam 1 (satu) daerah atau lebih dari 1 (satu) daerah dalam 1 (satu) provinsi.

22. Surat Izin Usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat SIU LPTKS adalah izin tertulis yang diterbitkan oleh pejabat yang berwenang untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
23. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
24. Tenaga Kerja Pendamping adalah Tenaga Kerja Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
25. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
26. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
27. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
28. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
29. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
30. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
31. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, Pekerja/Buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
32. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha.
33. 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.

34. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disingkat LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
35. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disingkat LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah.
36. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
37. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
38. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
39. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.
40. 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.
41. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
42. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
43. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
44. 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.

45. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
46. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
47. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat KKNI adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan Daerah.

Pasal 3

Tujuan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini adalah:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. perencanaan Tenaga Kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- b. pelatihan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- c. penggunaan TKA;
- d. hubungan kerja;
- e. hubungan industrial;
- f. perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja;
- g. pengupahan dan jaminan sosial;
- h. dewan pengupahan daerah;
- i. perlindungan pekerja migran indonesia;
- j. pembinaan dan evaluasi;
- k. peran serta masyarakat; dan
- l. sanksi.

BAB III
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI
KETENAGAKERJAAN
Bagian Kesatu
Informasi Ketenagakerjaan
Pasal 5

- (1) Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan melakukan pengelolaan informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap, dan berkesinambungan.
- (3) Kegiatan pengumpulan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara langsung dan tidak langsung, baik konvensional maupun elektronik, secara berkala dan insidental.
- (4) Data dan informasi Ketenagakerjaan yang disajikan, dipublikasikan, dan didokumentasikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
 - a. data ketenagakerjaan, meliputi:
 1. data yang terkait dengan pelatihan kerja;
 2. produktivitas tenaga kerja;
 3. penempatan tenaga kerja;
 4. pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
 5. informasi pasar kerja;
 6. pengawasan ketenagakerjaan;
 7. kesehatan dan keselamatan kerja;
 8. hubungan industrial;
 9. jaminan sosial tenaga kerja; dan
 10. data lain sesuai kebutuhan.
 - b. informasi ketenagakerjaan, terdiri atas:
 - 1) Informasi ketenagakerjaan umum, meliputi:
 - a) penduduk;
 - b) tenaga kerja;
 - c) angkatan kerja;
 - d) penduduk yang bekerja; dan
 - e) penganggur.
 - 2) informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, meliputi:
 - a) standar kompetensi kerja;
 - b) lembaga pelatihan;
 - c) asosiasi profesi;
 - d) tenaga kepelatihan;
 - e) lulusan pelatihan;
 - f) kebutuhan pelatihan;
 - g) sertifikasi tenaga kerja;
 - h) jenis pelatihan; dan

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

Pasal 6

- (1) Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pengusaha wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Pengusaha wajib membuat laporan ketenagakerjaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya baik pada kantor pusat, cabang maupun pada bagian perusahaan yang berdiri sendiri melalui sistem daring yang disediakan oleh Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat.

- (4) Jika Pengusaha tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Pemerintah Daerah berhak memberikan sanksi administratif.

Pasal 7

- (1) Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan bekerja sama dengan Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika, menyelenggarakan pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan secara terintegrasi.
- (2) Pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. jaringan informasi;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. perangkat keras;
 - d. piranti lunak; dan
 - e. manajemen.
- (3) Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelola melalui media elektronik dan/atau media non elektronik sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

Pengelola Sistem Informasi Ketenagakerjaan berwenang untuk menolak permintaan informasi ketenagakerjaan dari pengguna, yang tidak sesuai dengan kebutuhannya, dan/atau informasi ketenagakerjaan yang bersifat rahasia.

Pasal 9

Ketentuan lebih lanjut mengenai Informasi Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 10

- (1) Dalam rangka Perlindungan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun PTK Makro dan PTK Mikro.
- (2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral.
- (3) PTK Makro lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah PTK Daerah.
- (4) PTK Makro lingkup sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah PTK sektor dan sub sektor Daerah.
- (5) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas lingkup badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.

Pasal 11

- (1) Penyusunan PTK Makro lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.
- (2) Penyusunan PTK Makro lingkup sektoral/sub sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan di Daerah.

Pasal 12

- (1) RTK Makro sebagai hasil dari PTK Makro paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. neraca Tenaga Kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi dan program pembangunan Ketenagakerjaan.
- (2) Persediaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a penghitungannya dilakukan dengan pendekatan tingkat partisipasi angkatan kebutuhan tenaga kerja atau luaran pendidikan.
- (3) Kebutuhan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b penghitungannya dilakukan dengan pendekatan kebutuhan Tenaga Kerja dan pendekatan pendayagunaan Tenaga Kerja, dengan mempertimbangkan kebutuhan Tenaga Kerja di pasar kerja internasional.
- (4) Neraca Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c disusun dengan membandingkan antara persediaan Tenaga Kerja dengan kebutuhan Tenaga Kerja, untuk mengetahui kesenjangan Tenaga Kerja.
- (5) Arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, disusun berdasarkan RTK.
- (6) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (7) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan evaluasi oleh instansi pemerintah pembina sektor lapangan usaha yang bersangkutan di tingkat pusat untuk disesuaikan dengan kondisi lingkungan strategis yang mempengaruhi.
- (8) Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melaporkan hasil pelaksanaan RTK Makro kepada Bupati sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

Ketentuan mengenai Perencanaan Ketenagakerjaan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB IV
PELATIHAN, PENEMPATAN DAN
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 14

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK pemerintah;
 - b. LPK swasta; atau
 - c. LPK perusahaan.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (4) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan dibidang Ketenagakerjaan.

Paragraf 2

Perizinan dan Pendaftaran

Pasal 15

- (1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Bagi LPK swasta yang terdapat penyertaan modal asing, perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh pemerintah pusat.
- (3) Perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.
- (4) Jika LPK swasta tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Pemerintah Daerah berhak memberikan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan-perundangan.

Pasal 16

- (1) LPK pemerintah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 Ayat (1) huruf a dan huruf c, yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib mendaftarkan dan mengajukan permohonan tertulis kepada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan dibidang Ketenagakerjaan.
- (2) Tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diterbitkan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan dibidang Ketenagakerjaan.

- (3) LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan melakukan penambahan program pelatihan kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan dibidang Ketenagakerjaan.
- (4) LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3), Pemerintah Daerah berhak memberikan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan-perundangan.

Paragraf 3 Pemagangan

Pasal 17

- (1) Setiap Perusahaan dalam menyelenggarakan Pemagangan harus memiliki:
 - a. unit pelatihan;
 - b. program pemagangan;
 - c. sarana dan prasarana; dan
 - d. pembimbing pemagangan atau instruktur.
- (2) Penyelenggaraan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan dengan format sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses Pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi kerja.
- (5) Setiap tahapan dalam proses penyelenggaraan Pemagangan dilakukan tanpa dipungut biaya kepada peserta Pemagangan.
- (6) Pelaksanaan pemagangan harus mencegah adanya eksploitasi kepada peserta magang.
- (7) Perusahaan yang belum memiliki Unit Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja dalam menyelenggarakan program pemagangan.
- (8) Ketentuan mengenai Pemagangan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.
- (9) Jika dalam penyelenggaraan Pemagangan terbukti terdapat pungutan biaya dan/atau eksploitasi peserta magang sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6), Perusahaan penyelenggara Pemagangan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4 Program Pelatihan Kerja Pasal 18

- (1) Program Pelatihan Kerja disusun berdasarkan SKKNI, standar internasional dan/atau standar khusus.

- (2) Program Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang.
- (3) Program Pelatihan Kerja yang disusun secara berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu pada jenjang KKNI.
- (4) Program Pelatihan Kerja yang tidak berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.

Pasal 19

- (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 lembaga pelatihan kerja.
- (3) Metode pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diselenggarakan dengan Pemagangan.

Pasal 20

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja.

Pasal 21

- (1) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja harus didukung dengan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) Kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja.

Pasal 22

- (1) Peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja diberikan oleh lembaga pelatihan kerja kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program pelatihan kerja yang diikuti.
- (3) Sertifikat kompetensi kerja diberikan oleh BNSP kepada lulusan pelatihan dan/atau tenaga kerja berpengalaman setelah lulus uji kompetensi.
- (4) BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan akreditasi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Dalam hal lembaga sertifikasi profesi tertentu belum terbentuk maka pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh BNSP.
- (6) Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) harus mengacu pada pedoman sertifikasi kompetensi kerja yang ditetapkan oleh BNSP.

- (7) Dalam hal sertifikasi profesi tertentu belum dapat diberikan oleh BNSP, maka pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh dunia usaha dunia industri melalui organisasi profesi tertentu.

Pasal 23

- (1) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dilaksanakan atas dasar perjanjian Pelatihan Kerja antara pekerja dan pengusaha.
- (2) Pekerja yang mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai hak untuk:
- a. memperoleh bimbingan dari instruktur atau pelatih;
 - b. memperoleh pemenuhan hak sesuai perjanjian pelatihan kerja;
 - c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pelatihan kerja;
 - d. memperoleh uang saku; dan
 - e. memperoleh sertifikat pelatihan kerja atau surat keterangan telah mengikuti pelatihan kerja.
- (3) Pekerja yang mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai kewajiban untuk:
- a. mentaati perjanjian pelatihan kerja;
 - b. mengikuti program pelatihan kerja sampai selesai;
 - c. mentaati dan melaksanakan tata tertib pelatihan kerja; dan
 - d. menjaga nama baik penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 24

Ketentuan mengenai Pelatihan Kerja diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 25

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (3) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.

Paragraf 2
Wewenang dan Tugas Pemerintah Daerah
Pasal 26

- (1) Dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah memiliki wewenang:
 - a. pelayanan antarkerja di Daerah;
 - b. penerbitan izin LPTKS dalam Daerah; dan
 - c. pengelolaan IPK dalam Daerah.
- (2) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan antarkerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas melakukan layanan antarkerja yang terdiri atas:
 - a. IPK;
 - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. Perantaraan Kerja.
- (3) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelayanan antarkerja di tingkat kecamatan dengan menyiapkan sumber daya manusia pelayanan antarkerja.
- (4) Dalam melaksanakan kewenangan penerbitan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
 - a. menerbitkan dan mencabut SIU LPTKS AKL;
 - b. menerbitkan SIU LPTKS AKL Perpanjangan;
 - c. menerbitkan SIU LPTKS AKL Perubahan; dan
 - d. menerbitkan tanda daftar BKK.
- (5) Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
 - a. memberikan pelayanan IPK dan informasi jabatan kepada pencari kerja dan pemberi kerja skala Daerah; dan
 - b. mengumpulkan, mengolah, analisis dan menyebarluaskan IPK skala Daerah.

Paragraf 3
LPTKS dan BKK
Pasal 27

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas:
 - a. Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan dibidang Ketenagakerjaan; dan
 - b. LPTKS berbadan hukum.
- (2) LPTKS berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memiliki SIU LPTKS.
- (3) SIU LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diterbitkan oleh kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) LPTKS berbadan hukum yang telah mendapatkan SIU LPTKS dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak izin diterbitkan wajib melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

- (5) SIU LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun.
- (6) Jika LPTKS tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4), Pemerintah Daerah berhak memberikan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

- (1) LPTKS dapat mengajukan perubahan SIU LPTKS, dalam hal:
 - a. penanggung jawab LPTKS berhalangan tetap sehingga tidak dapat menjalankan fungsi manajerial perusahaan; dan
 - b. terjadi perubahan alamat LPTKS.
- (2) Setiap perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPTKS wajib melapor kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan yang menerbitkan izin paling lambat 1 (satu) minggu setelah terjadi perubahan.

Pasal 29

- (1) Penempatan tenaga kerja selain dilakukan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 Ayat (1), dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga Pelatihan Kerja.
- (3) Pembentukan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga Pelatihan Kerja serta didaftarkan kepada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan mencatat pendaftaran BKK dan menerbitkan tanda daftar.

Pasal 30

Ketentuan mengenai tata cara permohonan izin usaha LPTKS, perpanjangan izin usaha LPTKS, perubahan izin usaha LPTKS serta pendaftaran BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27, Pasal 28, dan Pasal 29 diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 31

- (1) Pemberi kerja yang melaksanakan rekrutmen sendiri wajib menyampaikan laporan penempatan tenaga kerja kepada kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) LPTKS yang memperoleh izin dan BKK yang memperoleh tanda daftar dari Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan, wajib menyampaikan laporan penempatan tenaga kerja dan laporan kegiatan BKK kepada Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

- (3) Laporan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan setiap bulan, meliputi:
 - a. data pencari kerja yang terdaftar;
 - b. data lowongan kerja yang terdaftar;
 - c. data pencari kerja yang telah ditempatkan; dan
 - d. penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja.
- (4) Laporan penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dikecualikan bagi LPTKS.
- (5) Laporan data pencari kerja yang terdaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, dan laporan penempatan tenaga kerja oleh pemberi kerja/LPTKS dan BKK dengan format sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pemberi kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Pemerintah Daerah berhak memberikan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 33

- (1) Pemerintah Daerah 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) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (4) Untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) pemerintah dan Pemerintah Daerah dapat memberi kemudahan investasi.
- (5) Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud pada ayat (4) melalui kegiatan:
 - a. permodalan;
 - b. penjaminan;
 - c. pendampingan;
 - d. pelatihan;
 - e. konsultasi;
 - f. bimbingan teknis; dan/atau
 - g. penyediaan data dan informasi.

Pasal 34

Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB V
PENGUNAAN TKA
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 35

- (1) Setiap pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang telah disahkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh Pemberi Kerja TKA yang memuat paling sedikit:
 - a. identitas Pemberi Kerja TKA;
 - b. alasan perpanjangan pengesahan RPTKA;
 - c. jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi Perusahaan;
 - d. jumlah TKA;
 - e. jangka waktu penggunaan TKA;
 - f. lokasi kerja TKA;
 - g. identitas Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan
 - h. realisasi penyerapan Tenaga Kerja Indonesia.
- (3) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh Pemberi Kerja TKA dengan melampirkan dokumen paling sedikit:
 - a. surat permohonan pengesahan RPTKA Perpanjangan;
 - b. pengesahan RPTKA yang masih berlaku;
 - c. perjanjian kerja atau perjanjian lainnya;
 - d. pasport TKA yang masih berlaku;
 - e. kepesertaan program jaminan sosial
 - f. nomor pokok wajib pajak TKA dan Pemberi Kerja TKA; dan
 - g. laporan realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (4) Apabila permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA dinyatakan lengkap dan benar, pejabat yang ditunjuk menerbitkan Pengesahan RPTKA Perpanjangan paling lama 2 (dua) hari kerja.
- (5) Pengesahan RPTKA Perpanjangan digunakan sebagai rekomendasi untuk mendapatkan izin tinggal dalam rangka bekerja bagi TKA.
- (6) Pengesahan RPTKA terdiri atas:
 - a. RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara;
 - b. RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan;
 - c. RPTKA non-DKPTKA; dan

- d. RPTKA kawasan ekonomi khusus.
- (7) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (8) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
- a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
 - c. TKA yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (9) TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (10) TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.

Bagian Kedua
Pengendalian Penggunaan TKA
Pasal 36

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.
- (2) Pemberi kerja dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan sebagai berikut:
- a. direktur personalia;
 - b. manajer Hubungan Industrial;
 - c. manajer personalia;
 - d. supervisor pengembangan personalia;
 - e. supervisor perekrutan personalia;
 - f. supervisor penempatan personalia;
 - g. supervisor pembinaan karir pegawai;
 - h. penata usaha personalia;
 - i. kepala eksekutif kantor;
 - j. ahli pengembangan personalia dan karir;
 - k. spesialis personalia;
 - l. penasehat karir;
 - m. penasehat Tenaga Kerja;
 - n. pembimbing dan konseling jabatan;
 - o. perantara Tenaga Kerja;
 - p. pengadministrasi pelatihan pegawai;
 - q. pewawancara pegawai;
 - r. analis jabatan; dan/atau
 - s. penyelenggara keselamatan kerja pegawai.
- (3) TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
 - b. memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA;
 - c. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping;
 - d. memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; dan
 - e. memiliki Izin tinggal terbatas (ITAS) untuk bekerja yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang.
- (4) Dalam hal TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja terbukti tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pemerintah Daerah berhak memberikan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping
Pasal 37

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib:
- a. menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; dan
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebaagimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) Penunjukan Tenaga Kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan untuk alih teknologi dan alih keahlian.
- (3) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat dilaksanakan di dalam dan/atau di luar negeri.
- (4) Tenaga Kerja Pendamping yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mendapat sertifikat pendidikan dan pelatihan kerja dan/atau sertifikat kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Bagian Keempat
DKPTKA
Pasal 38

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan.
- (2) Pembayaran DKPTKA oleh Pemberi Kerja TKA merupakan pendapatan Daerah berupa retribusi.

- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan oleh Pemberi Kerja TKA setelah menerima kode *billing* pembayaran DKPTKA dari pejabat yang ditunjuk.
- (4) Pembayaran DKPTKA merupakan persyaratan pengesahan RPTKA perpanjangan.

Pasal 39

Ketentuan lebih lanjut mengenai besaran dan penggunaan DKPTKA diatur dalam Peraturan Daerah tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.

BAB VI HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 40

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Pasal 41

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 dibuat untuk waktu tertentu/PKWT atau untuk waktu tidak tertentu/PKWTT.

Bagian Kedua

PKWT

Pasal 42

- (1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
- (3) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pasal 43

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan 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; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- (3) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Pasal 44

- (1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) huruf c merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada:
- a. musim atau cuaca; atau
 - b. kondisi tertentu.
- (2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.
- (3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Pasal 45

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 46

- (1) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.
- (2) Kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
- a. ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan
 - b. lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

- (4) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.
- (5) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 47

- (1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian.
- (3) Perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (4) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Pasal 48

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) membuat perjanjian kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh.
- (2) Perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:
 - a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama/alamat pekerja/buruh;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
 - d. besarnya upah.
- (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.

Pasal 49

- (1) PKWT 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.

Pasal 50

PKWT paling sedikit memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran dan cara pembayaran upah;
- f. hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Pasal 51

- (1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pasal 52

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) huruf b dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.

Pasal 53

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
- (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 54

- (1) PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

- (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh pengusaha secara tertulis pada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Bagian Ketiga

PKWTT

Pasal 55

- (1) PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
- a. pekerja/buruh meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/Buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 57

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
- (2) Pemberian uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit (1) bulan secara terus menerus.

- (4) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan, dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- (5) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT.
- (6) Dalam hal Pengusaha tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) atau ayat (4), Pemerintah Daerah berhak untuk memberikan sanksi administratif kepada Pengusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Alih Daya

Pasal 58

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

Pasal 59

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

Pasal 60

Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 61

Ketentuan lebih lanjut mengenai hubungan kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VII

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 62

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 63

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk dicatat.
- (4) Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah memenuhi ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.
- (5) Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat menanggukhan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dalam hal Serikat Pekerja/Serikat Buruh belum memenuhi ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (6) Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mencatat dalam buku pencatatan dan memelihara dengan baik.
- (7) Buku pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) harus dapat dilihat setiap saat dan terbuka untuk umum.

Pasal 64

- (1) Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa Pekerja/Buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan cara:
 - a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
 - b. tidak membayar atau mengurangi upah Pekerja/Buruh;
 - c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
 - d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menjalankan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus diatur mengenai:
 - a. jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;
 - b. tata cara pemberian kesempatan;
 - c. pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.

Bagian Ketiga

LKS Bipartit dan LKS Tripartit

Pasal 65

- (1) LKS Bipartit dibentuk oleh unsur Pengusaha dan unsur Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) LKS Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
- (3) Pengurus LKS Bipartit menyampaikan pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara tertulis, baik langsung maupun tidak langsung dengan melampirkan berita acara pembentukan, susunan pengurus, dan alamat perusahaan.
- (4) Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pemberitahuan Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan memberikan bukti penerimaan pemberitahuan.
- (5) Pemberitahuan pembentukan LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak dikenakan biaya.

Pasal 66

- (1) LKS Tripartit Daerah dibentuk oleh Bupati yang ditetapkan dengan keputusan Bupati.
- (2) LKS Tripartit Daerah bertanggung jawab kepada Bupati.
- (3) LKS Tripartit Daerah mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Daerah.
- (4) Keanggotaan LKS Tripartit Daerah diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.

Bagian Keempat

Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 67

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) PP sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Pekerja/Buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan.
- (3) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 68

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (2) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.
- (3) Perjanjian kerja bersama yang telah ditandatangani pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh Pengusaha pada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pekerja/Buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.

- (5) Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh Pekerja/Buruh.

Bagian Kelima
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Paragraf 1
Perselisihan Hubungan Industrial
Pasal 69

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

Pasal 70

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (4) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (5) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (6) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Paragraf 2
Mogok Kerja
Pasal 71

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

- (2) 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.
- (3) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (4) Tindakan mogok kerja harus dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

Paragraf 3

Penutupan Perusahaan

Pasal 72

- (1) Penutupan Perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan Penutupan Perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Sebelum dan selama Penutupan Perusahaan (*lock out*) berlangsung, Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Penutupan Perusahaan (*lock out*) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (4) Tindakan Penutupan Perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 73

Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam Peraturan Daerah ini meliputi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Daerah, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 74

- (1) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam perusahaan apabila Pekerja/Buruh merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Dalam hal Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- (3) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5

Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 75

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 76

Ketentuan mengenai Hubungan Industrial diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB VIII

PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Perlindungan Tenaga Kerja

Paragraf 1

Penyandang Disabilitas

Pasal 77

Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja dan pengembangan karier yang adil tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Pemberi Kerja dalam proses rekrutmen Tenaga Kerja penyandang disabilitas dapat:
 - a. melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan;
 - b. menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan proses lainnya yang diperlukan;
 - c. menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas; dan
 - d. memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas.
- (4) Pemberi kerja wajib menjamin agar penyandang disabilitas dapat melaksanakan hak berserikat dan berkumpul dalam lingkungan pekerjaan.
- (5) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin akses yang setara bagi penyandang disabilitas terhadap manfaat dan program dalam sistem jaminan sosial nasional di bidang ketenagakerjaan.

Paragraf 2

Anak

Pasal 79

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a harus memenuhi persyaratan:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi Anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

- (5) Anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (6) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat dilakukan dengan syarat:
 - a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- (7) Pengusaha yang mempekerjakan Anak untuk mengembangkan bakat dan minatnya wajib memenuhi syarat:
 - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.

Pasal 80

- (1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan Anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau;
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d meliputi:
 - a. pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi dan peralatan lainnya;
 - b. pekerjaan yang mengandung bahaya fisik, bahaya kimia, bahaya biologis;
 - c. pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan bahaya tertentu;
 - d. pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi; dan/atau
 - e. pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.

Paragraf 3
Perempuan
Pasal 81

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

Pasal 82

- (1) Makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (2) Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (2) huruf b dengan:
 - a. menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;
 - b. menyediakan kamar mandi/toilet yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara Pekerja/Buruh perempuan dan laki-laki.

Pasal 83

Ketentuan mengenai pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (2) dan ayat (3) dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Paragraf 4
Waktu Kerja
Pasal 84

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

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
 - (4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
 - (5) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 85

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 ayat (2) huruf a dan huruf b harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Pasal 86

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b 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.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

- (6) Ketentuan mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 87

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (3) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Paragraf 5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Pengusaha wajib melaporkan tiap kecelakaan yang menimpa pekerjanya kepada:
 - a. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan
 - b. Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau unit pengawasan ketenagakerjaan di Daerah.
- (4) Kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari:
 - a. kecelakaan kerja;
 - b. kebakaran atau peledakan atau bahaya pembuangan limbah;
 - c. kejadian berbahaya lainnya.
- (5) Tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 89

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Perusahaan:
 - a. mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
 - b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

- (3) Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional:

Pasal 90

Ketentuan mengenai Perlindungan Tenaga Kerja diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Kesejahteraan Tenaga Kerja

Pasal 91

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas Kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai kesejahteraan Tenaga Kerja diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 92

Pengusaha yang terbukti melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 sampai dengan Pasal 89 dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX

PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu

Pengupahan

Pasal 93

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan pemerintah pusat.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. struktur dan skala upah;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan

g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pasal 94

- (1) Hak Pekerja/Buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah Pekerja/Buruh.
- (7) Pekerja/Buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 95

Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

Pasal 96

Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 huruf a ditetapkan secara:

- a. per jam;
- b. harian; atau
- c. bulanan.

Pasal 97

Penetapan upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu.

Pasal 98

- (1) Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam pasal 95 huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (2) Dalam hal upah di perusahaan menggunakan komponen upah tanpa tunjangan, struktur dan skala upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran upah tanpa tunjangan.
- (3) Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas komponen upah pokok dan tunjangan, struktur dan skala upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran upah pokok.

Pasal 99

Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud Pasal 95 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.

Pasal 100

Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam pasal 95 huruf b untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 101

- (1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan.
- (3) Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sekurang-kurangnya struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 102

- (1) Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yaitu:
 - a. Upah tanpa tunjangan; atau
 - b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (2) Dalam hal komponen upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar upah minimum.
- (3) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari upah minimum.

Pasal 103

- (1) Upah minimum Daerah ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

- (2) Upah minimum Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan setelah penetapan upah minimum provinsi.
- (3) Upah minimum Daerah harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (4) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi variabel:
 - a. paritas daya beli;
 - b. tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
 - c. median upah,
 yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Pasal 104

- (1) Upah minimum Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah.
- (3) Perhitungan nilai Upah minimum Daerah dilakukan oleh dewan pengupahan Daerah.
- (4) Hasil dari perhitungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Bupati untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui dinas yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
- (5) Dalam hal hasil perhitungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum provinsi, Bupati tidak dapat merekomendasikan nilai Upah minimum Daerah kepada Gubernur.

Pasal 105

Upah di atas upah minimum Daerah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di perusahaan.

Pasal 106

- (1) Ketentuan upah minimum Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di perusahaan dengan ketentuan:
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
 - b. nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Pasal 107

- (1) Upah wajib dibayarkan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Pasal 108

- (1) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Peninjauan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 109

Ketentuan mengenai pengupahan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Tunjangan Hari Raya

Pasal 110

- (1) Pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih berdasarkan PKWTT atau PKWT.
- (2) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan hari raya keagamaan masing-masing Pekerja/Buruh.
- (3) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.
- (4) Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWTT dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya keagamaan, berhak atas Tunjangan hari raya keagamaan.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak berlaku bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT yang berakhir sebelum hari raya keagamaan.
- (6) Besaran Tunjangan hari raya keagamaan ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 111

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:

- a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kesehatan;
 - c. jaminan pensiun;
 - d. jaminan hari tua;
 - e. jaminan kematian; dan
 - f. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (3) Jaminan sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 112

- (1) Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.
- (2) Pemberi kerja dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan data dirinya dan Pekerjajanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- (3) Tata cara pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 113

Ketentuan mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB X

DEWAN PENGUPAHAN DAERAH

Pasal 114

- (1) Dewan pengupahan Daerah bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka:
- a. pengusulan upah minimum Daerah; dan
 - b. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.
- (2) Dewan pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit melaksanakan 1 (satu) kali sidang pleno dalam 2 (dua) bulan.
- (3) Dewan pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan laporan mengenai pelaksanaan tugas paling sedikit 1 (satu) tahun sekali kepada Bupati melalui Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dengan tembusan Gubernur dan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 115

- (1) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar.

- (2) Susunan keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah terdiri dari:
 - a. ketua merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah Daerah;
 - b. wakil ketua merangkap sebagai anggota dari unsur akademisi;
 - c. sekretaris merangkap sebagai anggota dari unsur Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan; dan
 - d. anggota.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah dari unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1 (dua banding satu banding satu).
- (4) Keseluruhan anggota Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal.
- (5) Pengangkatan dan pemberhentian anggota Dewan Pengupahan Daerah dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XI

PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 116

Pemerintah Daerah memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

Pasal 117

Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan sosial bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

- a. peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja;
- b. peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi;
- c. penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten;
- d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya; dan
- e. kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak; dan
- f. penyediaan pusat perlindungan pekerja migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

Pasal 118

Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

- a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
- b. edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
- c. edukasi kewirausahaan.

Bagian Kedua

Tugas dan Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Pasal 119

Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. mensosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
- b. membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada pemerintah daerah provinsi;
- d. berkoordinasi dengan instansi terkait dalam mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- e. memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah yang sesuai dengan kewenangannya;
- f. menjadi tugas dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di daerah;
- h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- j. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di daerah.

Bagian Ketiga

Tugas dan Tanggung Jawab Pemerintah Desa Pasal 120

Pemerintah Desa memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- c. memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- d. melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia; dan
- e. melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Pasal 121

Pemerintah Daerah berkoordinasi dengan Pemerintah Desa dalam rangka:

- a. pemberian informasi permintaan pekerjaan secara daring atau luring;
- b. verifikasi data dan pencatatan calon Pekerja Migran Indonesia;
- c. fasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan calon Pekerja Migran Indonesia; dan
- d. melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia untuk memastikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 122

Ketentuan mengenai perlindungan Pekerja Migran Indonesia diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB XII

PEMBINAAN DAN EVALUASI

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 123

- (1) Pembinaan dan evaluasi terhadap hal mengenai ketenagakerjaan dilakukan dalam lingkup kewenangan Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan mengenai pembinaan dan evaluasi diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB XIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 124

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. izin ketenagakerjaan yang ditetapkan sebelum Peraturan Daerah ini berlaku, dinyatakan masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. semua peraturan pelaksanaan yang mengatur perlindungan ketenagakerjaan dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti dengan peraturan pelaksanaan yang baru berdasarkan Peraturan Daerah ini.

BAB XIV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 125

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Kabupaten Jombang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2016 Nomor 13/E, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jombang Tahun 2016 Nomor 13/E) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 126

Peraturan Bupati sebagai peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 127

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

Ditetapkan di Jombang
pada tanggal 27 Desember 2023
Pj. BUPATI JOMBANG,

ttd

SUGIAT

Diundangkan di Jombang
pada tanggal 27 Desember 2023
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN JOMBANG,

ttd

AGUS PURNOMO

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2023 NOMOR 11/E
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN JOMBANG NOMOR 218-11/2023



PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN JOMBANG
NOMOR 11 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Seluruh warga negara Indonesia selayaknya dijamin haknya atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun sampai saat ini masalah pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi sebagian masyarakat Indonesia masih terus menjadi persoalan mendasar, tidak hanya bagi pemerintah tetapi juga bagi dunia usaha dan masyarakat pada umumnya. Pembangunan ekonomi yang berbasis modal tidak mampu menyelesaikan seluruh masalah ketenagakerjaan seperti kesempatan kerja, pengangguran, dan kemiskinan. Masalah perekonomian bukan hanya menyangkut masalah pekerjaan dan penghidupan yang layak tetapi juga terletak struktur lapangan kerja dan status pekerjaan, tingkat upah dan penghasilan yang relatif rendah terhadap kebutuhan hidup layak, masalah kompetensi dan produktivitas yang kurang dapat bersaing, dan masalah ketenagakerjaan lainnya yang saling kait mengkait. Rendahnya kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari tingkat pendidikan dan pelatihan akan mempengaruhi daya saing perekonomian. Diperlukan program peningkatan kompetensi kerja sumber daya manusia Indonesia dalam rangka mendorong peningkatan daya saing perekonomian nasional.

Masalah ketenagakerjaan mempunyai kaitan yang luas dengan penciptaan iklim usaha, keamanan, kestabilan, kebijakan, dan peraturan perundangan, baik di tingkat lokal maupun nasional. Hal-hal tersebut dapat menjadi faktor pendorong atau penghambat proses produksi barang dan jasa termasuk supply dan distribusi, serta bagi minat investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bidang ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan konkuren wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, sehingga berdasarkan kewenangannya, Pemerintah Daerah berhak mengurus dan mengatur permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Daerah.

Sebagai salah satu upaya mengatasi beragam permasalahan ketenagakerjaan mulai dari pengangguran, pengupahan, perlindungan pekerja perempuan dan perlindungan pekerja migran Indonesia serta untuk mewujudkan tujuan pembangunan Daerah, disusun Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Diharapkan dengan Peraturan Daerah ini mampu mewujudkan penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah yang terencana dan terpadu serta komprehensif, berkesinambungan, dan berkepastian hukum.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas demokrasi ekonomi” adalah semangat kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, dan kemandirian serta menjaga keseimbangan kemajuan dalam kesatuan ekonomi nasional.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas kemanusiaan” adalah asas yang terkait dengan penghargaan terhadap martabat manusia.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas keadilan sosial” adalah asas yang bersifat idiil.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas kesetaraan” adalah kondisi berbagai sistem dalam masyarakat dan lingkungan, seperti pelayanan, kegiatan, informasi dan dokumentasi yang dibuat dapat mengakomodasi semua orang pekerja termasuk penyandang disabilitas.

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi secara langsung" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan secara langsung di lapangan.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi secara tidak langsung" adalah

pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan dengan pengiriman informasi ketenagakerjaan oleh sumber data melalui sarana surat, faximile, telepon, dan surat elektronik.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi konvensional" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan dengan cara manual.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi elektronik" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan dengan menggunakan teknologi informasi.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi secara berkala" adalah pengumpulan, informasi ketenagakerjaan yang dilakukan setiap waktu tertentu, seperti bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi insidental" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan setiap saat bila dibutuhkan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "persediaan tenaga kerja" adalah angkatan kerja yang tersedia, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "kebutuhan tenaga kerja" adalah angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "neraca tenaga kerja" adalah keseimbangan atau kesenjangan antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "arah kebijakan ketenagakerjaan" adalah rumusan pemikiran atau konsepsi di bidang ketenagakerjaan yang diarahkan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan neraca tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan "strategi ketenagakerjaan" adalah cara pemecahan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan arah kebijakan ketenagakerjaan.

Yang dimaksud dengan "program pembangunan ketenagakerjaan" adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan strategi ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Permohonan perpanjangan SIU LPTKS diajukan kepada kepala Dinas yang menerbitkan izin paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhirnya izin.

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja” adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan upah.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja” adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.

Ayat (3)

Untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja Pemerintah Daerah dapat memberi kemudahan investasi. Program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Daerah dan swasta harus menyerap tenaga kerja.

Ayat (4)

Program kewirausahaan 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.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Cukup jelas

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

Cukup jelas

Pasal 41

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 42

Cukup jelas

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

Cukup jelas

Pasal 48
Cukup jelas
Pasal 49
Cukup jelas
Pasal 50
Cukup jelas
Pasal 51
Cukup jelas
Pasal 52
Cukup jelas
Pasal 53
Cukup jelas
Pasal 54
Cukup jelas
Pasal 55
Cukup jelas
Pasal 56
Cukup jelas
Pasal 57
Cukup jelas
Pasal 58
Cukup jelas
Pasal 59
Cukup jelas
Pasal 60
Cukup jelas
Pasal 61
Cukup jelas
Pasal 62
Cukup jelas
Pasal 63
Cukup jelas
Pasal 64
Cukup jelas
Pasal 65
Cukup jelas
Pasal 66
Cukup jelas
Pasal 67
Cukup jelas
Pasal 68
Cukup jelas
Pasal 69
Cukup jelas
Pasal 70
Cukup jelas
Pasal 71
Cukup jelas
Pasal 72
Cukup jelas
Pasal 73
Cukup jelas
Pasal 74
Cukup jelas
Pasal 75
Cukup jelas

Pasal 76
Cukup jelas
Pasal 77
Cukup jelas
Pasal 78
Cukup jelas
Pasal 79
Cukup jelas
Pasal 80
Cukup jelas
Pasal 81
Cukup jelas
Pasal 82
Cukup jelas
Pasal 83
Cukup jelas
Pasal 84
Cukup jelas
Pasal 85
Cukup jelas
Pasal 86
Cukup jelas
Pasal 87
Cukup jelas
Pasal 88
Cukup jelas
Pasal 89
Cukup jelas
Pasal 90
Cukup jelas
Pasal 91
Cukup jelas
Pasal 92
Cukup jelas
Pasal 93
Cukup jelas
Pasal 94
Cukup jelas
Pasal 95
Cukup jelas
Pasal 96
Cukup jelas
Pasal 97
Cukup jelas
Pasal 98
Cukup jelas
Pasal 99
Cukup jelas
Pasal 100
Cukup jelas
Pasal 101
Cukup jelas
Pasal 102
Cukup jelas
Pasal 103
Cukup jelas

Pasal 104

Cukup jelas

Pasal 105

Cukup jelas

Pasal 106

Cukup jelas

Pasal 107

Cukup jelas

Pasal 108

Cukup jelas

Pasal 109

Cukup jelas

Pasal 110

Cukup jelas

Pasal 111

Cukup jelas

Pasal 112

Ayat (1)

Penahanan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat ini berlaku untuk pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara yang dikelompokkan berdasarkan skala usaha sebagai berikut:

- a. usaha besar dan usaha menengah wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian;
- b. usaha kecil wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian; dan
- c. usaha mikro wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 113

Cukup jelas

Pasal 114

Cukup jelas

Pasal 115

Cukup jelas

Pasal 116

Cukup jelas

Pasal 117

Cukup jelas

Pasal 118

Cukup jelas

Pasal 119

Cukup jelas

Pasal 120

Cukup jelas

Pasal 121

Cukup jelas.

Pasal 122

Cukup jelas

Pasal 123

Cukup jelas.

Pasal 124
Cukup jelas
Pasal 125
Cukup jelas
Pasal 126
Cukup jelas
Pasal 127
Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN JOMBANG NOMOR 11/E