



**BUPATI BANGKALAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANGKALAN
NOMOR 5 TAHUN 2018
TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANGKALAN,

- Menimbang :
- a. bahwa Pemerintah Daerah memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan terjadap tenaga kerja secara adil dalam rangka terwujudnya kesejahteraan masyarakat dan tujuan pembangunan daerah;
 - b. bahwa kualitas, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Bangkalan perlu ditingkatkan untuk mampu bersaing, baik pada tingkat nasional maupun internasional;
 - c. bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Bangkalan berwenang untuk mengatur perlindungan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
 3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
 4. 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);

5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
6. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
12. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
13. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri;
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah;
16. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi;

17. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
19. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;
20. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Bangkalan Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bangkalan Tahun 2016 Nomor 1/E, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bangkalan Nomor 33);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Bangkalan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bangkalan Tahun 2016 Nomor 1/D, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bangkalan Nomor 37);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BANGKALAN
dan
BUPATI BANGKALAN

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah adalah Pemerintah Pusat.
2. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
3. Daerah adalah Kabupaten Bangkalan.

4. Dinas adalah Perangkat Daerah Kabupaten Bangkalan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
5. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Bangkalan.
6. Bupati adalah Bupati Bangkalan.
7. 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;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. 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.
10. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Tenaga kerja lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Bangkalan atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Bangkalan atau berdomisili di Kabupaten Bangkalan yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.
12. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
13. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada Pemberi Kerja TKA.

14. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
15. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
17. Tenaga kerja lokal dari warga sekitar adalah tenaga kerja lokal yang berdomisili di sekitar perusahaan dalam jangka waktu sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.
18. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
19. 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.
20. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
21. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
22. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada Nilai-Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
23. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
24. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

25. Malam hari adalah waktu antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.
26. 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.
27. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Bangkalan.
28. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
29. 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.
30. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
31. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.
32. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
33. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/ buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/ Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
34. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

BAB II
ASAS, TUJUAN DAN SASARAN
Pasal 2

Perlindungan tenaga kerja dilakukan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. demokrasi;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender; dan
- f. tanpa diskriminasi.

Pasal 3

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk mewujudkan:

- a. perencanaan tenaga kerja;
- b. sistem pelatihan kerja nasional di Daerah;
- c. kebijakan produktifitas tenaga kerja;
- d. penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. kesejahteraan tenaga kerja; dan
- f. harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan Pemerintah Daerah.

Pasal 4

Sasaran perlindungan tenaga kerja adalah:

- a. perencanaan tenaga kerja dilakukan secara terstruktur dan terpadu;
- b. kebijakan sistem pelatihan kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan benar;
- c. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;
- d. kebijakan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja, diarahkan dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja;
- e. menjaga hubungan industrial yang harmonis; dan
- f. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka penegakan hukum yang berkeadilan untuk menjamin adanya kepastian hukum

BAB III
PELATIHAN DAN PEMAGANGAN KERJA
Bagian Kesatu
Pelatihan
Paragraf 1
Peserta Pelatihan
Pasal 5

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja dan untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk penyandang disabilitas difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus kompetensi yang dilaksanakan oleh Badan Sertifikasi Profesi atau lembaga sertifikasi kompetensi.

Paragraf 2
Lembaga Pelatihan Kerja
Pasal 6

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan terakreditasi.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Provinsi Jawa Timur, Pemerintah Daerah, pemerintah daerah lain, dan swasta.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Dinas sesuai dengan berdasarkan sistem pelatihan kerja Nasional.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta berbentuk badan hukum atau perorangan.

- (2) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Provinsi Jawa Timur, Pemerintah Daerah mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Dinas.

Pasal 8

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

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

Pasal 9

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan melalui sertifikasi kompetensi kerja.

Bagian kedua

Pemagangan

Pasal 10

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (2) Peserta pemagangan berasal dari:
 - a. pencari kerja;
 - b. siswa lembaga pelatihan kerja; dan
 - c. tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu pemagangan.
- (1) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 11

- (1) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal

- 10 ayat (1) berhak memperoleh:
- a. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
 - b. uang saku dan/atau uang transpor;
 - c. perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
 - d. sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (2) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) berkewajiban untuk:
- a. mentaati perjanjian pemagangan;
 - b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
 - c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan; dan
 - d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.

Pasal 12

- (1) Pengusaha penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) berhak untuk:
- a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.
- (2) Pengusaha penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) berkewajiban untuk:
- a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
 - b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
 - d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta;
 - e. memberikan uang saku dan/atau uang transpor peserta;
 - f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
 - g. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus

Pasal 13

- Penyelenggara pemagangan harus memiliki:
- a. program pemagangan;
 - b. sarana prasarana;
 - c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan
 - d. Pendanaan.

Pasal 14

- (1) Program pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a, sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama program;
 - b. tujuan program;
 - c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;
 - d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari;
 - e. jangka waktu pemagangan;
 - f. kurikulum dan silabus; dan
 - g. sertifikasi.
- (2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar khusus.
- (3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.

Pasal 15

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:

- a. teori;
- b. simulasi/praktik;
- c. bekerja secara langsung di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program pemagangan; dan
- d. keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 16

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf c dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

Pasal 17

- (1) Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan;
 - b. waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan dan/atau sesuai perjanjian pemagangan yang ditetapkan; dan

- c. para pelaku pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan maupun peserta magang.
- (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan dapat berkoordinasi dengan forum komunikasi jejaring pemagangan.

Pasal 18

- (1) Waktu penyelenggaraan pemagangan disesuaikan dengan dengan jam kerja perusahaan;
- (2) Waktu penyelenggaraan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diperbolehkan pada jam kerja lembur, hari libur resmi, dan malam hari.

BAB IV PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 19

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.

Paragraf 1

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 20

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

Pasal 21

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan informasi lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Dinas memberikan informasi lowongan kerja kepada pemerintah desa tempat domisili perusahaan tersebut.
- (3) Persyaratan dan tata cara pelaporan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Dinas.
- (4) Dinas menyiapkan sistem teknologi informasi yang terintegrasi lintas sektoral yang mudah diakses oleh tenaga kerja dan masyarakat secara luas.
- (5) Proses rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja tidak dipungut biaya kecuali golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL);
 - b. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); dan
 - c. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah:
 - a. Dinas; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas:
 - a. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP);
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
 - c. Bursa Kerja Khusus (BKK); dan
 - d. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- (4) Dinas dan Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b wajib memberikan perlakuan sama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.
- (5) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memiliki izin tertulis dari Dinas.
- (6) Syarat dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan bupati.

Pasal 23

- (1) Pengiriman tenaga kerja ke Daerah melalui proses AKAD dan AKAN sebagaimana dimaksud pada Pasal 22 ayat (1) huruf b dan huruf c harus memiliki rekomendasi dari Bupati.
- (2) Setiap tenaga kerja melalui proses AKL, AKAD, dan AKAN sebagaimana dimaksud pada Pasal 22 ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c wajib memiliki kartu kuning.
- (3) Setiap tenaga kerja melalui proses AKAN sebagaimana dimaksud pada Pasal 22 ayat (1) huruf c harus memperoleh rekomendasi terlebih dahulu dari Dinas atas kepemilikan identitas diri dan paspor.

Pasal 24

- (1) Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi sesuai dengan tingkat disabilitas.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Badan usaha milik negara dan badan usaha milik daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Badan usaha milik negara dan badan usaha milik daerah serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

Paragraf 2

Penempatan Tenaga Kerja Lokal Dari Warga Sekitar

Pasal 25

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung tenaga kerja lokal dari warga sekitar.
- (2) Perusahaan lebih terbuka dalam pengembangan Pola Kemitraan sesuai dengan kondisi perusahaan dan kultur masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran tenaga kerja lokal dari warga sekitar sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pasal 26

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja, perusahaan memberikan kesempatan dengan mengutamakan terhadap tenaga kerja lokal dari warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan tenaga kerja dari warga sekitar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.
- (3) Lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus apabila tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal dari warga sekitar dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud ayat (3) dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan/atau Ijazah.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja
Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia, dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola:
 - a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;
 - c. wirausaha baru;
 - d. perluasan kerja sistem padat karya;
 - e. alih profesi;
 - f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; atau
 - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
- (5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif, dan inovatif.

Pasal 28

Pemerintah Daerah memfasilitasi pengusaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

BAB V
TENAGA KERJA ASING
Pasal 29

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:
 - a. memiliki RPTKA sebelum mempekerjakan TKA;
 - b. memiliki IMTA;
 - c. mengutamakan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia;
 - d. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; dan
 - e. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) Kewajiban perusahaan yang mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perwakilan Negara asing yang menggunakan Tenaga Kerja Asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (4) Perpanjangan IMTA bagi perusahaan yang mempekerjakan TKA di Daerah diberikan oleh Bupati sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal perusahaan mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, Bupati dapat mencabut IMTA perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Pasal 30

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA kepada Dinas dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaporan sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 31

- TKA yang dipekerjakan di Daerah harus:
- a. mampu berbahasa Indonesia;

- b. memiliki sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi yang diakui secara internasional; dan
- c. tidak pernah dijatuhi sanksi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Pasal 32

- (1) Besaran upah untuk TKA ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemberi kerja wajib memulangkan TKA yang sudah berakhir masa kerjanya.

BAB VI HUBUNGAN KERJA Pasal 33

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dan huruf d batal demi hukum.

Pasal 34

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Dinas selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan perjanjian kerja.
- (2) Pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu berhak diberikan hak normatif yang sama dengan Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (3) Hak normatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Pasal 35

- (1) Pengusaha yang melakukan pengangkatan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktuntidak tertentu wajib memberikan surat keputusan pengangkatan kepada pekerja/buruh paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pengangkatan.
- (2) Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.

Pasal 36

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Dinas paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (4) Dalam hal sistem perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak pemberitahuan diterima.
- (5) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem perjanjian kerja waktu tertentu terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dilaksanakan.
- (6) Pengusaha yang menerapkan sistem hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu wajib membayar Upah Minimum Kabupaten.

Pasal 37

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja; atau
 - e. kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian 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 maka 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 yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

BAB VII

PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA/BURUH DAN
PENERIMA PEMBORONGAN PEKERJAAN

Pasal 38

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan pelaksanaannya kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib termasuk pekerjaan yang merupakan bagian jasa penunjang atau yang tidak berhubungan secara langsung dengan proses produksi.
- (3) Pekerjaan yang merupakan kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);

- c. usaha tenaga pengaman atau satuan pengamanan (*security*);
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan, perminyakan, dan kelistrikan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.
- (4) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
- a. membuat perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh;
 - b. memberikan upah minimal kabupaten; dan
 - c. memenuhi semua kewajiban sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan;

Pasal 39

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui suatu pemborongan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah kegiatan penunjang.
- (3) Pekerjaan penunjang yang dapat diborongkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memiliki karakteristik:
 - a. Kegiatan yang tidak berhubungan secara langsung dengan kegiatan proses produksi barang atau jasa;
 - b. Kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan; dan
 - c. Kegiatan tersebut bukan salah satu siklus/alur/tahaan atau bagian dalam proses produksi barang atau jasa.
- (4) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan pemborongan dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (5) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada Dinas.

Pasal 40

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - b. berbentuk perseroan terbatas;
 - c. memiliki kantor tetap;

- d. memiliki sarana dan prasarana pelatihan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya; dan
 - e. memiliki kerjasama dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (2) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) harus memenuhi syarat:
- a. berbadan hukum;
 - b. memiliki kantor tetap; dan
 - c. memiliki kerjasama dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan penerima pekerjaan pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib memiliki izin sebelum melakukan kegiatan yang dikeluarkan oleh Dinas dan/atau perangkat daerah Provinsi Jawa Timur yang menyelenggarakan bidang perizinan sesuai dengan kewenangannya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai syarat dan tata cara perizinan bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan penerima pekerjaan pemborongan diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VIII
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN FASILITAS KERJA
Bagian Kesatu
Perlindungan Kerja
Pasal 41

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan kerja atas:
- a. keselamatan dan kesehatan kerja ;
 - b. *hygiene* perusahaan dan lingkungan kerja;
 - c. moral dan kesusilaan; dan
 - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga wajib:
- a. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari;
 - b. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, yang dibuktikan dengan sertifikat SMK3 sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. memiliki tenaga kerja di bagian personalia yang telah mengikuti Diklat Kader Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- d. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai Standar Nasional Indonesia secara cuma-cuma sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku; dan
 - f. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja paling sedikit 1 (satu) tahun sekali.
- (5) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 42

- (1) Setiap sarana dan prasarana produksi, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat hubungan kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau Perusahaan Jasa keselamatan dan kesehatan kerja yang ditunjuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian.

Pasal 43

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
 - a. mendapatkan persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur paling sedikit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. memberikan waktu istirahat kepada pekerja/buruh paling singkat 15 (lima belas) menit bagi pekerja/buruh sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih.
- (4) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;
 - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
 - f. istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan).
- (5) Pengusaha wajib memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 44

Perusahaan dilarang:

- a. mempekerjakan anak yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
- b. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari disaat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.

Bagian Kedua
Pengupahan
Pasal 45

- (1) Pengusaha menetapkan besaran upah bagi pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (2) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (3) Penentuan struktur dan skala upah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 46

Pengusaha yang membayar upah pekerja/buruh dengan sistem borongan, maka upah yang diterima pekerja/buruh dalam 1 (satu) bulan paling sedikit sama dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota setempat.

Pasal 47

- (1) Upah pekerja/buruh yang kurang dibayar dan/atau tidak dibayar selama proses PHK merupakan utang yang wajib dibayar oleh pengusaha.
- (2) Upah pekerja/buruh yang kurang dibayar dan/atau tidak dibayar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar bagi pekerja/buruh untuk mengajukan gugatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Fasilitas Kerja
Pasal 48

- (1) Perusahaan wajib menyediakan fasilitas kerja bagi pekerja/buruh.
- (2) Fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas fasilitas beribadah yang cukup dan nyaman serta fasilitas kesejahteraan.

BAB IX
TUNJANGAN HARI RAYA
Pasal 49

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

- (3) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (4) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (5) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) adalah upah pokok di tambah tunjangan-tunjangan tetap.
- (6) Waktu pembayaran THR diberikan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB X
JAMINAN SOSIAL
Pasal 50

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial.
- (2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan.
- (3) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- (4) Jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 51

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan; dan
 - c. memberikan rekomendasi.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi :
 - a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua
Kelembagaan
Paragraf 1
Umum
Pasal 52

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan lembaga kerjasama tripartit dan dewan pengupahan daerah.
- (2) Biaya penyalenggaraan kegiatan lembaga kerjasama tripartit dan dewan pengupahan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Daerah.

Paragraf 2
Lembaga Kerjasama Tripartit
Pasal 53

- (1) Lembaga kerjasama tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga kerjasama tripartit mengadakan rapat paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.

Paragraf 3
Dewan Pengupahan
Pasal 54

- (1) Dewan pengupahan Daerah mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.
- (2) Pemerintah Daerah wajib memfasilitasi terbentuknya asosiasi pengusaha sektoral dan/atau asosiasi pekerja sektoral.
- (3) Dewan pengupahan Daerah dan pengusaha sektoral dan/atau asosiasi pekerja sektoral melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh
Pasal 55

- (1) Untuk membentuk pola kemitraan dalam hubungan industrial:
 - a. pengusaha berhak membentuk organisasi pengusaha.
 - b. pekerja/buruh berhak membentuk serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Pembentukan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 56

Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.

Bagian Ketiga
Perselisihan
Paragraf 1
Mediasi
Pasal 57

- (1) Dinas wajib melakukan mediasi terkait perselisihan yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jumlah pegawai mediator disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

Paragraf 2
Mogok Kerja
Pasal 58

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan

- d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Pasal 59

- (1) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1), pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan.
- (3) Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 60

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang melaksanakan tugas.

Pasal 61

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh.

Pasal 62

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (2), Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima.

- (3) Dinas wajib melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Berakhirnya Hubungan Kerja
Paragraf 1
Pemutusan Hubungan Kerja
Pasal 63

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh wajib melakukan perundingan.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (4) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum.
- (5) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

Pasal 64

- (1) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 65

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 66

Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung dan/atau lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutus dan memiliki kekuatan hukum tetap yang menyatakan pekerja/buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

Paragraf 2

Pensiun

Pasal 67

- (1) Pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun.

- (2) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Meninggal Dunia
Pasal 68

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, pengusaha wajib memberikan uang kepada ahli waris pekerja/buruh bersangkutan paling sedikit:

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

BAB XII
PEMBINAAN
Pasal 69

- (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan perlindungan tenaga kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan terhadap pelaksanaan perlindungan tenaga kerja local diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XIII
SANKSI ADMINISTRATIF
Pasal 70

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4), Pasal 7 ayat (3), Pasal 8, Pasal 21 ayat (1), Pasal 22 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 24 ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), Pasal 29 ayat (1), Pasal 30 ayat (1), Pasal 32 ayat (2), Pasal 34 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), Pasal 36 ayat (6), Pasal 38 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 39 ayat (3) dan ayat (5), Pasal 40 ayat (3), Pasal 41 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 43 ayat (1), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), Pasal 45 ayat (2), Pasal 48 ayat (1), Pasal 49 ayat (1), Pasal 50 ayat (3), Pasal 63 ayat (5), Pasal 67 ayat (1), Pasal 68, dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;

- d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dalam Peraturan Bupati.

BAB XIV
KETENTUAN PENYIDIKAN
Pasal 71

- (1) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini.
- (2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang pelanggaran terhadap ketentuan dalam Peraturan Daerah ini;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap setiap orang yang diduga melakukan pelanggaran terhadap ketentuan dalam Peraturan Daerah ini;
 - c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang sehubungan dengan pelanggaran terhadap ketentuan dalam Peraturan Daerah ini;
 - d. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang pelanggaran terhadap ketentuan dalam Peraturan Daerah ini;
 - e. melakukan pemeriksaan atau penyitaan terhadap barang dan/atau surat;
 - f. meminta bantuan ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan;
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya pelanggaran terhadap ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikan tersebut kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Dalam hal penyidik Pegawai Negeri Sipil mengetahui bahwa perbuatan pidana yang sedang disidik juga diatur dalam undang-undang, Penyidik Pegawai Negeri Sipil segera menyerahkan kewenangan penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XV
KETENTUAN PIDANA
Pasal 72

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 35 ayat (2), Pasal 44, Pasal 59 ayat (3), dan Pasal 65 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga diatur dalam undang-undang, maka sanksi pidana yang dikenakan ialah sanksi pidana menurut undang-undang.
- (3) Dalam hal undang-undang mengatur tindak pidana yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepolisian Republik Indonesia berwenang melakukan penyidikan.

BAB XVI
KETENTUAN PERALIHAN
Pasal 73

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya jangka waktu izin yang bersangkutan; dan
- b. selain perizinan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

BAB XVII
PENUTUP
Pasal 74

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bangkalan
pada tanggal 5 Oktober 2018



Diundangkan di Bangkalan
pada tanggal 5 Oktober 2018,

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANGKALAN



LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANGKALAN TAHUN 2018
NOMOR 4/E .

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANGKALAN
NOMOR 5 TAHUN 2018

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

I. UMUM

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak konstitusional yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, negara wajib memberikan jaminan dan kepastian atas pemenuhan dan perlindungan terhadap hak konstitusional tersebut.

Negara Indonesia sebenarnya sudah lama mengatur hubungan industrial melalui Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi sampai sekarang masih banyak persoalan hukum dan persoalan empirik. Beberapa persoalan dalam hubungan industrial tersebut adalah masalah tenaga alih daya, standar pengupahan, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, pemutusan hubungan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, Persoalan hubungan industrial ini juga terjadi juga pada tenaga kerja di Kabupaten Bangkalan.

Pemerintahan Daerah memiliki memiliki wewenang untuk mengatur perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam bentuk Peraturan Daerah. oleh karena itu, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah bersama Pemerintah Daerah Kabupaten Bangkalan membentuk Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja dalam rangka mewujudkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat tenaga kerja serta menjamin hubungan yang harmonis antara Pemerintah Daerah, pengusaha, tenaga kerja, dan masyarakat.

Beberapa pokok materi muatan yang diatur dalam Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja ini adalah:

- a. pelatihan dan pemagangan kerja;
- b. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- c. penggunaan tenaga kerja asing;
- d. hubungan kerja;
- e. perusahaan penyedia jasa pekerja;
- f. perlindungan, pengupahan dan fasilitas kerja;
- g. tunjangan hari raya;
- h. jaminan sosial;

- i. hubungan industrial;
- j. pembinaan; dan
- k. pengenaan sanksi administratif dan sanksi pidana.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah bahwa penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain Pemerintah Daerah, pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas persamaan hak” adalah bahwa pemenuhan hak pekerja/buruh dilakukan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas demokrasi” adalah bahwa penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja dilakukan dengan sebesar mungkin mengikutsertakan dan meningkatkan peran serta aktif pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat secara merata.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas keadilan sosial” adalah bahwa adanya perlakuan yang adil dan seimbang bagi pekerja/buruh, baik secara materil maupun spiritual.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas kesetaraan dan keadilan gender” adalah bahwa perlindungan tenaga kerja dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas tanpa diskriminasi” adalah bahwa perlindungan tenaga kerja dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung

didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

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

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
Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Antar Kerja Lokal (AKL)” adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)” adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi di wilayah Republik Indonesia.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “Antar Kerja Antar Negara (AKAN)” adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "hak normatif" berupa hak cuti, hak jaminan sosial, hak upah, hak upah lembur, syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan hak normatifnya lainnya yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 35

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "Dokumen asli" adalah Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), akte kelahiran, kartu keluarga, paspor, ijazah dan sertifikat

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Cukup jelas.

Pasal 46
Cukup jelas.

Pasal 47
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas.

Pasal 53
Cukup jelas.

Pasal 54
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Yang dimaksud dengan "sektoral" di sini adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia.

Ayat (3)
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 71
Cukup jelas.

Pasal 72
Cukup jelas.

Pasal 73
Cukup jelas.

Pasal 74
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANGKALAN
NOMOR 50.