



BUPATI BARRU
PROVINSI SULAWESI SELATAN
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BARRU
NOMOR 4 TAHUN 2016
TENTANG
KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BARRU,

Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif mencakup perencanaan dan pembinaan sumber daya manusia,

peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, pengupahan dan perlindungan tenaga kerja;

- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan;

Mengingat :

- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 1951
Nomor 4);

3. Undang-Undang Nomor 29
Tahun 1959 tentang
Pembentukan Daerah Tingkat II
di Sulawesi (Lembaran Negara
Republik Indonesia Tahun 1959
Nomor 122, Tambahan
Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 1822);
4. Undang-Undang Nomor 1
Tahun 1970 tentang
Keselamatan Kerja (Lembaran
Negara Republik Indonesia
Tahun 1970 Nomor 1,
Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Nomor
2918);
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 2
Tahun 2004 tentang
Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial (Lembaran
Negara Republik Indonesia
Tahun 2004 Nomor 6,
Tambahan Lembaran
Negara Republik Indonesia
Nomor 4356);
7. Undang-Undang Nomor 28
Tahun 2009 tentang Pajak
Daerah dan Retribusi Daerah
(Lembaran Negara Republik
Indonesia Tahun 2009 Nomor
130, Tambahan Lembaran
Negara Republik Indonesia
Nomor 5049);
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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5358;

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN BARRU**

dan

BUPATI BARRU

MEMUTUSKAN :

**Menetapkan :PERATURAN DAERAH TENTANG
KETENAGAKERJAAN.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Barru.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam system dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Barru.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
6. Dinas adalah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barru.
7. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Barru.
8. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja baik tenaga kerja Indonesia maupun tenaga kerja asing, pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Tenaga Kerja Indonesia adalah tenaga kerja Warga Negara Indonesia yang berkedudukan dan atau berdomisili di Kabupaten Baru.
11. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
12. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal atau memiliki bukti KTP dari Barru.
13. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,

atau orang perseorangan persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, atau orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

16. Perusahaan adalah 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.
17. 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.
18. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga

kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

19. Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya disingkat TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.
20. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
21. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, mengumpulkan data dan atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.
22. Retribusi perizinan tenaga kerja asing adalah pelayanan perizinan kepada tenaga kerja asing oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Barru.
23. Lembaga Pelatihan Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan

yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

24. SAK adalah suatu kerangka dalam prosedur pembuatan laporan keuangan agar terjadi keseragaman dalam penyajian laporan keuangan.
25. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
26. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan pemberi kerja yang masing-masing berdomisili di wilayah Kabupaten Barru.
27. Nomor Pokok Wajib Pajak yang selanjutnya disingkat NPWP adalah nomor yang diberikan kepada Wajib Pajak sebagai sarana dalam administrasi perpajakan yang dipergunakan sebagai tanda pengenal diri atau identitas Wajib Pajak dalam melaksanakan hak dan kewajiban perpajakannya.

28. SIUP LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
29. LPPKS adalah Lembaga Penerbitan Pembangunan Kesejahteraan Sosial.
30. SPP adalah Surat Persetujuan Penempatan.
31. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja Tenaga Kerja Asing (TKA).
32. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
33. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
34. Pelaksana Penempatan TKI Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memiliki izin tertulis dari

Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

35. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat BP3TKI adalah badan yang bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI.
36. Pos Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat P4TKI adalah pos pelayanan yang dibentuk untuk memperlancar pemberangkatan dan pemulangan TKI di pintu-pintu embarkasi dan debarkasi yang berada di bawah koordinasi BP3TKI yang membawahnya.
37. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.
38. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah yang pekerjaanya sering disebut karyawan kontrak adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan

kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

39. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
40. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja yang telah bekerja selama 1 (Satu) bulan atau lebih secara terus menerus menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
41. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat P2K3 adalah badan pembantu di tempat kerja yang meruakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
42. Alat Pelindung Diri yang selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai

kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja.

43. Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.
44. Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat PJK3 adalah suatu lembaga usaha berdasarkan surat keputusan penunjukkan dari Dinsosnakertrans yang bergerak di bidang jasa keselamatan dan kesehatan kerja yang mempunyai ahli K3 di bidangnya.
45. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah merupakan Bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan,

penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

46. PPNS adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan tindak pidana sesuai undang-undang yang menjadi dasar hukumnya masing-masing dan dalam pelaksanaan tugasnya berada dibawah Koordinasi dan Pengawasan Penyidik Polri.
47. Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
48. Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah.

BAB II
AZAS, DAN TUJUAN
Pasal 2

Pengaturan ketenagakerjaan di Kabupaten Barru, berdasarkan

- a. asas keseimbangan;
- b. asas proporsional;
- c. asas partisipatif;
- d. asas berkeadilan;
- e. asas keterpaduan dan koordinasi;
- f. asas fungsional;
- g. asas lintas struktural; dan
- h. asas pusat dan daerah.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan, bertujuan:

- a. memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja lokal;
- b. melindungi pihak yang terlibat dalam proses produksi
- c. barang dan jasa secara optimal dan manusiawi dan dilaksanakan secara terpadu antara provinsi dan kab/kota;

- d. untuk mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan terhadap para pekerja/buruh dan keluarganya; dan
- e. untuk menjaga keseimbangan antara pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan serta kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.

BAB III
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN
SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN
Pasal 4

- (1) Dalam pengaturan ketenagakerjaan daerah, Pemerintah Kabupaten Barru menyusun perencanaan tenaga kerja daerah dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- (2) Perencanaan tenaga kerja Kabupaten Barru disusun berdasarkan sistem informasi ketenagakerjaan daerah dan berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Perencanaan dan sistem informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB IV

PEMBINAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Kewajiban Pembinaan Tenaga Kerja

Pasal 5

- (1) Dinas berkewajiban melakukan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) baik dalam bentuk bimbingan maupun pengendalian.
- (2) Dalam pelaksanaan pembinaan terhadap LPK, aspek-aspek yang dibina sekurang-kurangnya meliputi :
- a. program pelatihan;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. fasilitas atau sarana dan prasarana; dan
 - d. sistem dan metode.

- (3) Dalam pelaksanaannya, pembinaan teknis dilakukan melalui beberapa bentuk antara lain :
- a. pendidikan dan pelatihan (Diklat);
 - b. seminar, lokakarya, rapat-rapat konsultasi; dan
 - c. kunjungan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja yang telah memperoleh izin berhak mendapatkan penilaian teknis dari Dinas.
- (5) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh tim penilai, sekurang-kurangnya 5 (lima) orang anggota terdiri dari :
- a. unsur dinas yang membidangi ketenagakerjaan; dan
 - b. unsur organisasi lembaga pelatihan kerja.
- (6) Tim penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (5) serta teknis pelaksanaan penilaiannya ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua
Pelatihan Kerja
Pasal 6

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja serta kualitas sumber daya manusia, untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah daerah atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin;
- (3) Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi syarat-syarat meliputi :
 - a. tersedianya tenaga pelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan

d. tersedianya dana bagi kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

- (4) Penyelenggaraan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.
- (5) Pelatihan yang dilaksanakan pemerintah daerah, perusahaan maupun swasta harus dapat menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang dapat diterima di pasar kerja.
- (6) Lembaga pelatihan baik yang dikelola swasta maupun yang dikelola pemerintah daerah, dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pelatihan perlu adanya pembinaan dan pengembangan dari pemerintah daerah.
- (7) Lembaga pelatihan baik yang dikelola pemerintah atau swasta wajib mendaftarkan dan /atau melaporkan program kegiatan pelatihannya pada Dinas.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan Program Peningkatan Produktivitas
Pasal 7

- (1) Dalam upaya peningkatan produktivitas di daerah, perlu ditingkatkan sosialisasi dan pelatihan produktivitas untuk semua masyarakat tenaga kerja dan industri.
- (2) Peningkatan sosialisasi dan pelatihan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dan perusahaan.

Bagian Keempat
Perizinan, Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
dan
Pengesahan Kontrak/Perjanjian Magang Dalam
Negeri.
Pasal 8

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta wajib memperoleh izin atau terdaftar pada Dinas.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja diatur dengan Peraturan Bupati.
- (3) Untuk pelaksanaan program pemagangan wajib dibuat kontrak pemagangan antara pihak

perusahaan dengan pihak pemegang, yang disahkan oleh Kepala Dinas.

- (4) Kontrak pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat :
- a. hari, tanggal, bulan, dan tahun penandatanganan kontrak antara perusahaan dan pemegang;
 - b. nama, jabatan dan alamat pihak perusahaan yang menyelenggarakan program pemagangan;
 - c. nama, tempat tanggal lahir dan alamat pemegang;
 - d. penerimaan dan lokasi pemagangan;
 - e. jangka waktu pemagangan;
 - f. jenis kejuruan dan nama jabatan;
 - g. hak dan kewajiban perusahaan dan pemegang; dan
 - h. sanksi.

Bagian Kelima
Sertifikasi Kompetensi dan Akreditasi Lembaga
Pelatihan Kerja.
Pasal 9

Dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja, dilakukan koordinasi antara Lembaga Sertifikasi Profesi terkait.

BAB V
INFORMASI DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Informasi Pasar Kerja, Pendaftaran Pencari
Kerja
Pasal 10

- (1) Penyebarluasan informasi pasar kerja oleh Dinas kepada masyarakat, mencakup data dan informasi tentang persediaan, permintaan dan penempatan tenaga kerja serta kondisi pasar kerja setempat melalui media.
- (2) Pendaftaran pencari kerja dilakukan oleh Dinas, untuk mendapatkan kualifikasi dan data pencari kerja.

- (3) Pencari kerja yang akan melamar pekerjaan, wajib mendaftarkan diri pada Dinas, dengan melengkapi persyaratan :
 - a. kartu keluarga dan kartu tanda penduduk;
 - b. ijazah asli; dan
 - c. pas photo ukuran 3 x 4 sebanyak 2 (dua) lembar.
- (4) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diberikan Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja setelah mengisi daftar isian pencari kerja.
- (5) Data dan informasi lowongan kerja yang diperoleh dari perusahaan pengguna tenaga kerja harus lengkap dan jelas baik kuantitatif dan kualitatif termasuk persyaratan jabatan, untuk memudahkan fasilitasi dan mediasi proses pasar kerja.
- (6) Optimalisasi penyebaran informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja secara teknis dilaksanakan oleh pegawai fungsional pengantar kerja dan dibantu oleh Petugas administrasi pengantar kerja.

- (7) Pelayanan penyebarluasan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja tidak dipungut biaya.

Bagian Kedua
Penyusunan dan Penganalisaan Data Pencari
Kerja
Pasal 11

- (1) Data pencari kerja disusun, diolah dan dianalisa secara sistematis, untuk mendapatkan gambaran terinci pencari kerja meliputi :
- a. identitas diri;
 - b. pendidikan (formal/non formal);
 - c. bakat/minat;
 - d. jabatan/pekerjaan yang diinginkan;
 - e. ketersediaan wilayah penempatan;
 - f. bayaran upah yang diinginkan; dan
 - g. riwayat pekerjaan.
- (2) Penyusunan, pengolahan dan penganalisaan data lowongan kerja yang diperoleh dari perusahaan pengguna tenaga kerja dilaksanakan secara terstruktur, meliputi :
- a. nama jabatan/pekerjaan;

- b. uraian pekerjaan/tugas yang akan dilakukan;
 - c. jumlah tenaga kerja dan jenis kelamin yang dibutuhkan tiap-tiap jabatan;
 - d. kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - e. batas waktu lowongan kerja;
 - f. saat mulainya bekerja; dan
 - g. tempat pekerjaan.
- (3) Data pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan salah satu instrumen untuk :
- a. penyusunan dan penyebaran informasi pasar kerja;
 - b. memudahkan fasilitasi dan mediasi proses penawaran dan permintaan tenaga kerjadalam sistem antar kerja;
 - c. penempatan tenaga kerja; dan
 - d. penyusunan perencanaan tenaga kerja daerah .

Bagian Ketiga
Pelayanan Informasi Pasar Kerja, Bimbingan
Kepada
Pencari Kerja dan Pengguna Tenaga Kerja
Pasal 12

- (1) Pelayanan informasi pasar kerja meliputi persediaan, permintaan dan penempatan tenaga kerja, yang memuat kondisi pasar kerja lokal, regional dan nasional, dilaksanakan oleh dinas yang menangani ketenagakerjaan kabupaten.
- (2) Pelayanan bimbingan jabatan yang ruang lingkupnya adalah bantuan yang diberikan kepada individu atau kelompok meliputi, nasehat, gagasan, alat, dan pedoman yang didasarkan pada norma-norma yang berlaku, dilaksanakan oleh dinas.
- (3) Pelayanan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dimaksudkan agar :
 - a. pengguna tenaga kerja mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan jabatan sesuai kebutuhan; dan

- b. pencari kerja memperoleh pilihan kesempatan sesuai bakat dan minatnya, untuk menciptakan hubungan kerja harmonis antara pencari kerja dan pengguna tenagakerja.

Bagian Keempat
Rekomendasi dan Pengendalian Izin Pendirian
Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta
Pasal 13

- (1) Perusahaan dan Koperasi yang berbadan hukum Indonesia yang ingin beraktifitas dan melakukan usahanya di bidang jasa penempatan tenaga kerja di dalam negeri khususnya di daerah, wajib mengajukan permohonan tertulis kepada Instansi yang berwenang, dengan melampirkan :
 - a. foto copy akte pendirian perusahaan berbadan hukum yang telah disahkan oleh instansi yang berwenang;
 - b. foto copy surat keterangan domisili perusahaan;
 - c. foto copy NPWP;
 - d. foto copy wajib lapor ketenagakerjaan;

- e. foto copy anggaran dasar memuat kegiatan yang bergerak di bidang jasa penempatan tenaga kerja;
 - f. foto copy sertifikat hak kepemilikan tanah berikut bangunan kantor atau perjanjian kontrak minimal 5 (lima) tahun yang dikuatkan dengan akte notaris;
 - g. bagan struktur organisasi dan personil;
 - h. rencana kerja lembaga penempatan tenaga kerja minimal 1 (satu) tahun;
 - i. pas photo pimpinan ukuran 4 x 6 sebanyak 3 (tiga) lembar berwarna; dan
 - j. rekomendasi dari dinas sesuai domisili perusahaan.
- (2) Dalam hal perusahaan atau koperasi yang berbadan hukum akan mendirikan lembaga penempatan tenaga kerja swasta, diperlukan sarana pendukung, sekurang-kurangnya:
- a. check list kelengkapan persyaratan administrasi;
 - b. blanko siup LPTKS;
 - c. peraturan dan pedoman kerja; dan
 - d. sarana dan prasarana.

- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sudah dipenuhi, Dinas wajib menerbitkan izin pendirian Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS).
- (4) Surat izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun.
- (5) Dalam hal perpanjangan surat izin usaha LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diajukan kepada Instansi yang berwenang paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhirnya izin.

Bagian Kelima
Penyelenggaraan Pameran Bursa Kerja
Pasal 14

- (1) Penyelenggaraan pameran bursa kerja oleh pihak swasta dilaksanakan untuk pengembangan pasar kerja dan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksanaan pameran bursa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terlebih dahulu wajib

menyampaikan permohonan kepada Dinas untuk mendapatkan rekomendasi dengan melampirkan :

- a. proposal pameran bursa kerja; dan
- b. eferensi list perusahaan-perusahaan penyedia/pengguna tenaga kerja.

Bagian Keenam
Penempatan Pencari Kerja Penyandang Cacat
Pasal 15

- (1) Setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental (penyandang cacat),perlu mendapatkan kesempatan kerja dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan.
- (2) Perusahaan Negara atau swasta wajib mempekerjakan penyandang cacat dengan skala 1:100 di dalam jabatan atau pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (3) Kesempatan kerja bagi penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dan ayat (2), merupakan salah satu wujud upaya Pemerintah Daerah dan swasta dalam upaya

meningkatkan kesejahteraan melalui fasilitasi penempatan tenaga kerja penyandang cacat.

Bagian Ketujuh
Penyuluhan, Rekrutmen, Seleksi dan
Pengesahan Pengantar Kerja,
serta Penempatan Tenaga Kerja
Pasal 16

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melaksanakan penyuluhan, tentang Sistem Antar Kerja (SAK) baik Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Lokal (AKL) kepada pencari kerja maupun pengguna tenaga kerja.
- (2) Perusahaan pengguna tenaga kerja dalam melaksanakan rekrutmen tenaga kerja, wajib:
 - a. menyampaikan informasi terlebih dahulu kepada dinas, tentang ketersediaan lowongan kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif; dan
 - b. melakukan koordinasi dan kerjasama dengan dinas, dalam hal tata laksana, prosedur, mekanisme, dan teknis pelaksanaan.
- (3) Dalam hal seleksi calon tenaga kerja, pengguna tenaga kerja dapat melaksanakan sendiri

dan/atau kerjasama dengan Dinas serta LPPKS, selanjutnya hasil proses seleksi disahkan oleh Dinas.

- (4) Perusahaan pengguna tenaga kerja dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib:
 - a. mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
 - b. mendukung kebijakan pemerintah daerah dalam mengurangi angka pengangguran; dan
 - c. mendapatkan Surat Persetujuan Penempatan (SPP) Antar Kerja Lokal (AKL) dari Dinas.
- (5) Dalam hal pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) difasilitasi oleh Dinas dengan Sistem Antar Kerja (SAK).
- (6) Dalam hal pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c tenaga kerja tidak dipungut biaya.

Bagian Kedelapan
Penyelenggaraan Program Pengembangan dan
Perluasan Kesempatan Kerja
Pasal 17

- (1) Bupati wajib mengupayakan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dengan tetap berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, sistem padat karya, alih keterampilan, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela, atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (3) Pengembangan dan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dalam bentuk bimbingan teknis, penyuluhan dan pelatihan.

Bagian Kesembilan
Tenaga Kerja Indonesia Pendamping
Pasal 18

- (1) Perusahaan pengguna TKA wajib menunjuk TKI pendamping yang dipersiapkan untuk mengganti TKA pada jabatannya.
- (2) Penunjukan TKI pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disahkan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang ditunjuk dapat diangkat selama memenuhi persyaratan.

Bagian Kesepuluh
Laporan Keberadaan Tenaga Kerja Asing
Pasal 19

- (1) Perusahaan pengguna TKA wajib melaporkan keberadaan TKA kepada Dinas, paling lambat 14 (empat belas) hari setelah IMTA diterima.
- (2) Berdasarkan laporan keberadaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas segera menerbitkan keterangan keberadaan TKA tersebut paling lambat 4(empat) hari kerja setelah laporan diterima.

- (3) Laporan keberadaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), bertujuan untuk mengetahui data kuantitatif dan kualitatif serta kesesuaian penempatan TKA pada jabatan dalam IMTA.

Bagian Kesebelas
Monitoring dan Evaluasi Penggunaan TKA
Pasal 20

- (1) Dinas wajib melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penggunaan TKA diperusahaan-perusahaan baik dari aspek keberadaan, penempatan jabatan, dan penunjukan TKI pendamping dalam proses alih teknologi.
- (2) Penggunaan TKA di perusahaan-perusahaan harus tetap memperhatikan :
- a. perluasan kesempatan kerja dan perlindungan terhadap pasar kerja dalam negeri; dan
 - b. perluasan lapangan usaha yang mengantisipasi alih teknologi dan

keterampilan, dan pertumbuhan ekonomi dalam negeri.

BAB VII PEMBINAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI

Bagian Kesatu Penyebarluasan Sistem Informasi, Penyuluhan, Pendaftaran, dan Perekrutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri Pasal 21

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban menyebarluaskan informasi prosedur dan mekanisme penempatan dan perlindungan TKI ke Luar Negeri, kepada masyarakat melalui :
 - a. kecamatan;
 - b. desa;
 - c. lembaga swadaya masyarakat;
 - d. tokoh masyarakat; dan
 - e. pencari kerja/ penganggur.
- (2) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan penyuluhan bersama-sama PPTKIS kepada

calon TKI yang akan direkrut dan ditempatkan sekurang-kurangnya meliputi:

- a. lowongan, jenis dan uraian pekerjaan yang tersedia beserta syarat jabatan;
- b. lokasi dan lingkungan kerja;
- c. tata cara perlindungan bagi TKI dan resiko yang mungkin dihadapi;
- d. waktu, tempat dan syarat pendaftaran;
- e. tata cara dan prosedur perekrutan;
- f. persyaratan calon TKI;
- g. kondisi dan syarat-syarat kerja yang meliputi: gaji, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, lembur, jaminan perlindungan dan fasilitas lain yang diperoleh;
- h. peraturan perundang-undangan, sosial budaya, situasi dan kondisi negara tujuan;
- i. kelengkapan dokumen penempatan TKI;
- j. biaya-biaya yang dibebankan kepada calon TKI dalam hal biaya tersebut tidak ditanggung oleh PPTKIS atau pengguna dan mekanisme pembayarannya; dan
- k. hak dan kewajiban calon TKI.

- (3) Penyuluhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sekurang-kurangnya dalam waktu 1 (satu) hari kerja.
- (4) Pendaftaran calon TKI yang dilaksanakan oleh PPTKIS dengan persyaratan yang telah ditentukan.
- (5) PPTKIS melaksanakan rekrutmen calon TKI setelah mendapatkan Surat Izin Rekrut (SIR) serta surat Pengantar Rekrut dari BP3TKI atau P4TKI/Balai yang melayani penempatan dan perlindungan TKI.
- (6) PPTKIS dalam melakukan rekrutmen calon TKI wajib melaporkan kepada Kepala Dinas.
- (7) Calon TKI yang akan direkrut harus memenuhi persyaratan :
 - a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP), akte kelahiran dan/atau surat kenal lahir;

- b. surat izin dari suami/isteri/orang tua/wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. memiliki kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja;
- d. sehat jasmani dan rohani;
- e. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan/atau
- f. berpendidikan minimal SLTP atau sederajat.

Bagian Kedua
Seleksi Calon TKI
Pasal 22

(1) Seleksi calon TKI meliputi :

- a. pemeriksaan dokumen identitas diri dan surat lainnya sesuai persyaratan calon TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (7); dan
- b. wawancara yang dilakukan petugas pengantar kerja guna mengetahui minat dan keterampilan calon TKI untuk bekerja di luar negeri.

(2) Dalam hal seleksi calon TKI telah dilakukan perusahaan swasta berbadan hukum yang

memiliki izin di bidang jasa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri membuat daftar nominasi yang dituangkan dalam berita acara hasil seleksi calon TKI yang disahkan oleh Dinas.

Bagian Ketiga
Berita Acara dan Rekomendasi Paspor
Pasal 23

- (1) Setelah pengesahan Berita Acara hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PPTKIS meminta penerbitan surat rekomendasi paspor kepada Dinas dengan melampirkan :
 - a. surat permohonan dari PPTKIS;
 - b. berita acara hasil seleksi dan daftar nominasi calon TKI;
 - c. perjanjian penempatan;
 - d. kartu tanda penduduk;
 - e. kartu keluarga;
 - f. surat akte kelahiran dan/atau kenal lahir;
 - g. surat izin suami/istri/orangtua/wali; dan
 - h. kartu pendaftaran/AK I.
- (2) Bagi setiap calon TKI asal Daerah yang akan bekerja ke luar negeri wajib terdaftar namanya

dalam Berita Acara hasil seleksi dan rekomendasi paspor.

- (3) Apabila nama calon TKI tidak terdaftar dalam Berita Acara hasil seleksi dan rekomendasi paspor, maka calon TKI tersebut ilegal.
- (4) Rekomendasi pembuatan paspor ditujukan kepada Kantor Imigrasi sesuai negara penempatan.

Bagian Keempat
Perjanjian Penempatan
Pasal 24

- (1) Perjanjian penempatan memuat hak dan kewajiban antara calon TKI dan perusahaanswasta berbadan hukum yang memiliki izin di bidang jasa penempatan TKI di luar negeri dalam proses penempatan TKI yang bersangkutan.
- (2) Perjanjian penempatan TKI disahkan oleh Dinas, dan isi dari perjanjian penempatan sekurang-kurangnya mencantumkan:
 - a. jabatan atau pekerjaan calon TKI;

- b. jangka waktu pemberangkatan calon TKI, selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sejak penandatanganan perjanjian penempatan;
- c. biaya penempatan yang dibebankan kepada calon TKI; dan
- d. hak dan kewajiban PPTKIS dan calon TKI.

Bagian Kelima
Pembentukan Kantor Cabang dan Tempat
Penampungan
Pasal 25

- (1) Kantor cabang perusahaan swasta berbadan hukum yang memiliki izin tertulis dibidang jasa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan bagian struktural dari perusahaan swasta berbadan hukum yang memiliki izin tertulis dibidang jasa penempatan TKI di Indonesia, pembentukan dan fungsinya dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.
- (2) Pembentukan kantor cabang harus mendapatkan rekomendasi izin pendirian dari Dinas.

- (3) Untuk mendapatkan rekomendasi izin pembentukan kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), perusahaan jasa penempatan TKI di luar negeri harus menyampaikan permohonan secara tertulis yang ditandatangani di atas kertas bermeterai cukup yang ditujukan kepada kepala dinas dengan melampirkan:
- a. foto copy Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) yang dilegalisir oleh Direktorat Jenderal penempatan tenaga kerja atau Pejabat yang ditunjuk;
 - b. wajib lapor ketenagakerjaan;
 - c. surat persetujuan pembentukan kantor cabang PPTKIS dari BP3TKI/P4TKI setempat;
 - d. surat Keputusan Direksi tentang pengangkatan dan penempatan kepala kantor cabang, karyawan serta penetapan wilayah kerja; dan
 - e. struktur organisasi serta tugas fungsi kantor cabang.

- (4) Pembentukan tempat penampungan yang bersifat sementara dalam rangka transit harus mendapat rekomendasi izin dari Dinas.
- (5) Untuk mendapatkan rekomendasi izin pembentukan tempat penampungan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri harus menyampaikan permohonan secara tertulis yang ditandatangani di atas kertas bermeterai cukup yang ditujukan kepada kepala dinas dengan melampirkan :
- a. foto copy surat izin pelaksana penempatan TKI (SIPPTKI) yang dilegalisir oleh Direktur Jenderal penempatan tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk;
 - b. wajib lapor ketenagakerjaan;
 - c. surat keputusan direksi tentang pembentukan tempat penampungan dan struktur organisasi, tugas fungsi tempat penampungan; dan

- d. fasilitas tempat penampungan/asrama yang memenuhi persyaratan teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- (6) Calon TKI yang dizinkan ditampung/diasramakan adalah calon TKI yang telah menandatangani Perjanjian Penempatan TKI dan tercantum dalam daftar nominasi rekomendasi paspor.
- (7) Jangka waktu berada di tempat penampungan paling lama 3 (tiga) bulan, dalam hal melebihi batas waktu maka perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia harus menghubungi Dinas untuk memperpanjang/memperbaharui Perjanjian Penempatan TKI.

Bagian Keenam
Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia dari Luar
Negeri
Pasal 26

- (1) Kepulangan TKI dari negara penempatan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggungjawab PPTKIS.

- (2) Dinas berkoordinasi dengan pos pelayanan TKI untuk melaksanakan tugas, meliputi:
- a. memantau pemulangan TKI sesuai dengan jadwal kepulangan;
 - b. memandu TKI dengan cara memberikan arahan yang berkaitan dengan perlindungan;
 - c. melakukan pendataan yang meliputi negara asal penempatan TKI, nama dan alamat pengguna, PPTKIS pengirim, nomor, tanggal paspor, tanggal keberangkatan, dan tanggal kepulangan;
 - d. menangani TKI bermasalah berupa fasilitasi hak-hak TKI;
 - e. menangani TKI sakit berupa memfasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental;
 - f. mendata dan memfasilitasi TKI cuti;
 - g. mendata dan memfasilitasi TKI yang memperpanjang masa perjanjian kerja;
 - h. memfasilitasi kepulangan TKI berupa pelayanan transportasi, jasa keuangan dan jasa pengiriman barang;

- i. melakukan pengamanan pemulangan TKI di embarkasi; dan
- j. melakukan monitoring kepulangan TKI sampai ke daerah asal.

BAB VIII

PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DAN JAMINAN SOSIAL KESEHATAN

Bagian Kesatu Hubungan Kerja Pasal 27

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 28

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang tidak tertulis/lisan mengatur antara lain berisi hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.
- (3) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Pasal 29

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

- (4) Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab perusahaan.
- (5) Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.
- (6) Perjanjian kerja dapat dibatalkan demi hukum melalui pengadilan.

Pasal 30

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam ayat (1) adalah untuk pekerjaan tetap.
- (3) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

Pasal 31

(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 perburuhan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan/atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

(2) Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan pada ayat (1), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja/buruh sampai batas

waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

(3) Perjanjian kerja tidak tertulis/lisan berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. perusahaan tidak memperpanjang hubungan kerja;
- c. adanya keputusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Bagian Kedua **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu** **Pasal 32**

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas:

- a. jangka waktu; dan
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dan apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara

tidak tertulis maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu yang tidak tertentu.

- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, apabila perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan adanya masa percobaan maka masa percobaan yang dipersyaratkan batal demi hukum.
- (4) Pengusaha wajib menyampaikan rencana kegiatan dan jenis pekerjaan serta jumlah tenaga kerja/buruh yang dibutuhkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum perjanjian kerja waktu tertentu ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- (5) Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Pasal 33

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatannya pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya dan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun :

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu;
2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (2), dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan;

4. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai;
5. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT;
6. Dalam hal PKWT telah dinyatakan selesai setelah satu kali perpanjangan yang diperjanjikan wajib diberikan uang tanda terima kasih sesuai kemampuan perusahaan atau Satu bulan gaji (*take home pay*)/mengikuti ketentuan pesangon;
7. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam angka (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja;
8. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam angka (5) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha;

9. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam angka (5) dan angka (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

b. pekerjaan yang bersifat musiman:

1. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca;
2. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam angka (1) hanya dapat dilakukan untuk jenis pekerjaan pada musim tertentu;
3. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagaimana pekerjaan musiman;
4. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam angka (3) hanya diberlakukan untuk pekerjaan/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan;
5. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (4) harus

membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan;

6. PKWT sebagaimana dimaksud angka (1) dan angka (3) tidak dapat dilakukan pembaharuan.
- c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru :
1. PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
 2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun;
 3. PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan;
 4. PKWT sebagaimana dimaksud angka (1) hanya boleh dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Bagian Ketiga
Perjanjian Kerja Harian Lepas
Pasal 34

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan kepada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu yang Tidak Tertentu (PKWTT).
- (4) Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

Pasal 35

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 35 di atas, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruhnya.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan-pekerjaan harian lepas sekurang-kurangnya memuat keterangan :
 - a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama/alamat pekerja/buruh;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
 - d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
- (3) Pengusaha wajib menyampaikan daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Dinas selambat-lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak /buruh harian lepas untuk dicatatkan.

Bagian Keempat
Perjanjian Pemborongan Pekerjaan
Pasal 36

- (1) Perjanjian pemborongan pekerjaan harus didaftarkan pada dinas, tempat penyedia jasa pekerja/buruh melaksanakan perjanjian/pelaksanaan pekerjaan.
- (2) Dalam hal perjanjian tidak didaftarkan kepada Dinas setempat, hak-hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan pemborong yang bersangkutan.

Pasal 37

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
 - (4) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
 - (5) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain tersebut di atas sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (6) Hubungan kerja dan pelaksanaan pekerjaan antara perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan pekerja/buruh yang

dipekerjakannya diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis.

- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2).
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan pekerja/buruh dengan penerimapemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), maka hubungan kerja pekerja/buruh pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6).
- (10) Ketentuan lebih lanjut mengenai Kriteria kegiatan utama dan kegiatan penunjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a dan c, dan tata cara serta persyaratan

permohonan izin perusahaan pemborongan pekerjaan diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kelima
Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja/Buruh
Pasal 38

- (1) Untuk menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di provinsi sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Untuk mendapatkan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan :
 - a. foto copy pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas;
 - b. foto copy anggaran dasar yang di dalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
 - c. foto copy SIUP;
 - d. foto copy wajib lapor ketenaga kerjaan yang masih berlaku; dan

- e. alamat domisili perusahaan yang bersangkutan di wilayah propinsi.
- (3) Instansi yang terkait sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus sudah menerbitkan izin operasional terhadap permohonan yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam ayat (2) dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak permohonan diterima.
 - (4) Izin operasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang.
 - (5) Dalam hal perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa;
 - b. penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan

pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

c. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

(6) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

- (7) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) harus memenuhi syarat-syarat :
- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja dapat dengan waktu dan/atau perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak harus dapat memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis.
- (8) Penyedia jasa pekerja/buruh harus berbentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin operasional dari Dinas.

- (9) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6), ayat (7) dan ayat (8) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (10) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis dan perjanjian dimaksud harus didaftarkan pada Dinas.
- (11) ketentuan lebih lanjut mengenai Kriteria kegiatan pokok dan kegiatan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat(1), tata cara dan persyaratan permohonan izin bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keenam
Pembinaan Hubungan Industrial
Pasal 39

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pembinaan dan pengawasan serta melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dalam memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha

mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Pasal 40

Pembinaan hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Ketujuh
Serikat Pekerja/Serikat Buruh
Pasal 41

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh berkewajiban menerima petugas verifikasi dari Dinas secara periodik untuk memperoleh data keanggotaan secara lengkap dan akurat.
- (3) Ketentuan mengenai pembentukan dan organisasi serikat pekerja/serikat buruh diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan
Organisasi Pengusaha
Pasal 42

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan untuk peraturan pelaksanaannya diatur dengan Peraturan Bupati

Bagian Kesembilan
Lembaga Kerjasama Bipartit
Pasal 43

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama Bipartit yang disahkan oleh Kepala Dinas.
- (2) Lembaga kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Lembaga Kerjasama Bipartit yang sudah terbentuk harus dicatatkan kepada Dinas selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerjasama

bipartit serta pengesahannya, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

- (1) Bupati wajib membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) ketentuan lebih lanjut mengenai Susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi serta tata kerja lembaga yang dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3), diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kesepuluh
Peraturan Perusahaan
Pasal 45

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Dinas Terkait.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (3) Masa berlakunya peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan dan isi dari peraturan perusahaan dimaksud sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan pelaksanaannya diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kesebelas
Perjanjian Kerja Bersama
Pasal 46

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh.
- (5) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib didaftarkan pada Dinas.

- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan dan isi dari perjanjian kerja bersama, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan pelaksanaannya diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Belas
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Pasal 47

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusahadan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.
- (2) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan

melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.

- (4) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (5) Setelah menerima pencatatan penyelesaian perselisihan industrial dari salah satu pihak atau para pihak, Dinas wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (6) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada Mediator.
- (7) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

- (8) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (9) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Belas
Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan
Pasal 48

- (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) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/ buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal dan jam) dimulainya dan diakhirinya mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/ buruh sebagai penanggung jawab pemogokan.
- (5) Mogok kerja tidak sah apabila tidak memenuhi ketentuan ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4).

- (6) Mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang bertugas melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (7) Prosedur dan pelaksanaan mogok kerja tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

- (1) Penutupan perusahaan 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 sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh.

- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Belas
Pemutusan Hubungan Kerja
Pasal 50

- (1) Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja pada badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, milik swasta, milik negara, usaha-usaha sosial, dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- (2) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah daerah, harus mengusahakan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (3) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau

dengan pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (5) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial batal demi hukum.
- (6) Prosedur dan tata cara pemutusan hubungan kerja, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawapengaruh terhadap ketenagakerjaan maka pemutusan hubungan haruslah

merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut :

- a. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
 - b. mengurangi sift;
 - c. membatasi/menghapuskan kerja lembur;
 - d. mengurangi jam kerja;
 - e. mengurangi hari kerja;
 - f. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu.
- (8) Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena berdasarkan alasan kesalahan berat, mengundurkan diri sesuai dengan prosedur dan dikualifikasikan mengundurkan diri wajib diberikan uang pisah sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Bagian Kelima Belas

Pengupahan

Pasal 51

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi kehidupan yang

layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Pasal 52

- (1) Upah Minimum Kabupaten ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Bupati atas usulan dari Dewan Pengupahan Daerah Kabupaten Barru.
- (2) Usulan Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi daerah Kabupaten Barru.
- (3) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.
- (4) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten Barru yang berlaku, dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur melalui Bupati.
- (5) Prosedur dan tata cara penangguhan Upah Minimum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 53

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dan/atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) ketentuan lebih lanjut mengenai Prosedur dan tata cara peninjauan upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keenam Belas Dewan Pengupahan Daerah Pasal 54

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan dan usulan upah minimum yang akan ditetapkan di

daerah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Daerah.

- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh dan unsur perguruan tinggi/pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (4) ketentuan lebih lanjut mengenai Prosedur, tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan/atau diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketujuh Belas
Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan
Sosial Kesehatan

Pasal 55

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Kesehatan

- (2) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan hari tua;
 - c. jaminan kecelakaan kerja;
 - d. jaminan kematian; dan/atau
 - e. jaminan pensiun.
- (3) Prosedur dan tata cara pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 56

- (1) Penyelenggara program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan Kesehatan dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara dengan mekanisme asuransi.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) huruf a diperuntukan bagi tenaga kerja/buruh termasuk keluarganya.

- (3) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b hanya diperuntukan bagi tenaga kerja/buruh.

Bagian Kedelapan Belas
Tunjangan Hari Raya Keagamaan
Pasal 57

- (1) Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan kepada pekerja/buruh dan keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain, bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan satu kali dalam satu tahun.
- (3) Besarnya THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus atau lebih, sebesar 1 (satu) bulan upah; atau

- b. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerjanya dengan perhitungan = Masa kerja x 1 (satu) bulan upah dibagi 12 bulan.
- (4) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (5) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
- (6) Pemberian THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing pekerja, kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh ditentukan lain.

- (7) Pembayaran THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Bagian Kesembilan Belas
Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh
Pasal 58

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Untuk menyelenggarakan kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan wajib menyediakan sarana dan fasilitas sebagai berikut :
- a. kesehatan;
 - b. peribadatan;
 - c. olah raga;
 - d. transportasi;
 - e. tempat makan/kantin;
 - f. pakaian seragam kerja;
 - g. hiburan/rekreasi; dan
 - h. koperasi karyawan.

- (3) ketentuan lebih lanjut mengenai Prosedur dan tata cara penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB IX

PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 59

Setiap pekerja/buruh berhak mendapat pembinaan norma perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Pasal 60

- (1) Dinas dan/atau Lembaga lainnya yang terdaftarwajib melakukan pelayanan pelatihan serta pengembangan bidang norma perlindungan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja yang bersifat strategis kepada pengurus perusahaan dan pekerja/buruh.

- (2) Pelayanan pelatihan serta pengembangan bidang norma perlindungan tenaga kerja meliputi :
- a. norma penempatan tenaga kerja warga negara asing pendatang;
 - b. norma hubungan kerja;
 - c. norma pengupahan;
 - d. norma waktu kerja dan waktu istirahat;
 - e. norma tenaga kerja penyandang cacat; dan
 - f. norma tenaga kerja perempuan dan anak.
- (3) Pelayanan dan pelatihan serta pengembangan bidang norma keselamatan kerjameliputi :
- a. inventarisasi tempat kerja;
 - b. identifikasi sumber bahaya;
 - c. inventarisasi data kecelakaan;
 - d. penyusunan statistik kecelakaan kerja;
 - e. pengamanan dan perlindungan terhadap alat, mesin, pesawat, instalasi, prosesproduksi, bahan berbahaya dan beracun; dan
 - f. perlindungan tenaga teknis/operator.
- (4) Pelayanan dan pelatihan serta pengembangan bidang norma kesehatan kerja meliputi :

- a. inventarisasi data penyakit akibat kerja;
- b. pengamanan lingkungan kerja;
- c. pencegahan dan diagnosis penyakit akibat kerja;
- d. hygiene perusahaan;
- e. gizi kerja;
- f. argonomi;
- g. paramedis perusahaan;
- h. dokter pemeriksa kesehatan tenaga kerja;
- dan
- i. kantin perusahaan/katering pengelola makanan bagi pekerja.

Pasal 61

Dinas wajib melakukan pembinaan kepada pengurus perusahaan dan pekerja/buruh tentang pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) melalui :

- a. inventarisasi tempat kerja/perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 100 (seratus) orang atau lebih;

- b. inventarisasi tempat kerja/perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 (seratus) orang tetapi mempunyai resiko bahaya tinggi;
- c. tata cara dan prosedur pembentukan P2K3; dan
- d. keanggotaan, tugas dan fungsi organisasi P2K3.

Pasal 62

Dinas wajib melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan yang mencakup :

- a. norma keselamatan kerja;
- b. norma kesehatan dan lingkungan kerja;
- c. norma pelatihan dan penempatan;
- d. norma kerja;
- e. norma perempuan dan anak; dan
- f. norma jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 63

(1) Tahapan pelaksanaan pengawasan norma keselamatan kerja meliputi :

- a. sosialisasi peraturan dan standar obyek pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. pemantauan pelaksanaan peraturan dan kesesuaian standar obyek pengawasan ketenagakerjaan;
 - c. pemeriksaan visual dan dokumen obyek pengawasan ketenagakerjaan;
 - d. pengujian obyek pengawasan ketenagakerjaan; dan
 - e. pembuatan laporan pemeriksaan dan pengujian.
- (2) Obyek pengawasan ketenagakerjaan di bidang norma keselamatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
- a. pembuatan dan penggunaan pesawat uap;
 - b. pembuatan dan penggunaan bejana tekan dan botol baja;
 - c. pembuatan dan penggunaan pesawat angkat dan angkut;
 - d. pembuatan dan penggunaan pesawat tenaga dan produksi;
 - e. pemasangan dan penggunaan instalasi listrik;

- f. pemasangan dan penggunaan instalasi penyalur petir;
- g. pemasangan instalasi kebakaran;
- h. konstruksi bangunan;
- i. pemasangan dan penggunaan perancah;
- j. pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dan lingkungan kerja;
- k. penyimpanan, penggunaan dan penanganan bahan kimia berbahaya;
- l. pemeriksaan kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja dan keadaan bahaya lainnya; dan
- m. pengujian juru las, operator pesawat uap dan operator pesawat angkat.

Pasal 64

(1) Tahapan pengawasan norma kesehatan dan lingkungan kerja meliputi :

- a. sosialisasi peraturan kesehatan kerja;
- b. pemantauan pelaksanaan penerapan peraturan;
- c. pemeriksaan pelayanan kesehatan kerja/fasilitas kesehatan perusahaan;

- d. pemeriksaan kompetensi dokter pemeriksa kesehatan tenaga kerja, paramedis perusahaan dan petugas Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K);
- e. pemeriksaan dan pengujian lingkungan kerja;
- f. pemeriksaan alat pelindung diri (APD);
- g. pemeriksaan kesehatan tenaga kerja (awal, berkala, khusus dan purna kerja);
- h. pemeriksaan pelaksanaan ergonomi;
- i. pemeriksaan kantin perusahaan, katering pengelola makanan bagi tenaga kerja;
- j. penyidikan terhadap pelanggaran norma kesehatan dan lingkungan kerja yang telah diberikan peringatan 3 (tiga) kali berturut-turut tidak diindahkan.

(2) Objek pengawasan norma kesehatan dan lingkungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. klinik perusahaan;
- b. dokter pemeriksaan kesehatan tenaga kerja;
- c. para medis perusahaan;
- d. hygiene perusahaan;

- e. argonomi;
- f. alat pelindung diri;
- g. kantin perusahaan; dan
- h. perusahaan katering pengelola makanan bagi tenaga kerja.

Pasal 65

(1) Tahapan pengawasan norma pelatihan dan penempatan kerja meliputi :

- a. penyebarluasan norma pelatihan dan penempatan;
- b. pemeriksaan pelaksanaan norma pelatihan dan penempatan; dan
- c. penyidikan terhadap pelanggaran norma pelatihan dan penempatan.

(2) Obyek pengawasan pelatihan dan penempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat(1) meliputi :

- a. perusahaan/lembaga pelatihan kerja swasta;
- b. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; dan
- c. penempatan tenaga kerja warga negara asing pendatang

Pasal 66

- (1) Tahapan pengawasan norma kerja meliputi :
 - a. penyebarluasan norma kerja;
 - b. pemeriksaan pelaksanaan norma kerja; dan
 - c. penyidikan terhadap pelanggaran norma kerja yang telah diberikan peringatan 3 (tiga) kali berturut-turut tidak diindahkan.
- (2) Obyek pengawasan norma kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. wajib lapor ketenagakerjaan;
 - b. upah minimum kabupaten;
 - c. upah lembur;
 - d. upah;
 - e. waktu kerja dan waktu istirahat;
 - f. tenaga kerja penyandang cacat; dan
 - g. serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 67

- (1) Tahapan pengawasan norma perempuan dan anak meliputi :
 - a. penyebarluasan norma perempuan dan anak;

- b. pemeriksaan pelaksanaan norma perempuan dan anak; dan
 - c. penyidikan terhadap pelanggaran norma perempuan dan anak yang telah diberikan peringatan 3 (tiga) kali berturut-turut tidak diindahkan.
- (2) Obyek pengawasan norma perempuan dan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
- a. tenaga kerja perempuan;
 - b. kerja malam perempuan; dan
 - c. tenaga kerja anak.

Pasal 68

- (1) Tahapan pengawasan norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja meliputi :
- a. penyebarluasan norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - b. pemeriksaan pelaksanaan norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja; dan
 - c. penyidikan terhadap pelanggaran norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang telah

diberikan peringatan 3 (tiga) kali berturut-turut tidak diindahkan.

(2) Obyek pengawasan norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. perusahaan wajib belum daftar;
- b. perusahaan daftar sebagian tenaga kerja;
- c. perusahaan daftar sebagian upah;
- d. perusahaan daftar sebagian program;
- e. jaminan pemeliharaan kesehatan dengan manfaat lebih baik;
- f. jaminan kematian;
- g. jaminan kecelakaan; dan
- h. jaminan hari tua.

Pasal 69

(1) Pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan secara teknis dilaksanakan oleh pegawai fungsional pengawas ketenagakerjaan yang telah mendapat kewenangan khusus yang diangkat oleh Menteri yang membidangi ketenagakerjaan serta telah diberikan Kartu Legitimasi sebagai

pengawas ketenagakerjaan atas usulan permohonan dari Kepala Dinas.

- (2) Pemeriksaan dan pengujian terhadap perusahaan dan objek pengawasan ketenagakerjaan tentang norma keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pegawai pengawas spesialis atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang telah mendapat pendidikan dan diberi kewenangan khusus sesuai keahliannya, yang diangkat oleh Menteri yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Seluruh pembiayaan yang timbul atas pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibebankan kepada pengusaha.
- (4) Dalam hal pemeriksaan dan pengujian objek norma keselamatan dan kesehatan kerjayang dilakukan pegawai pengawas spesialis atau ahli K3 hasilnya memenuhi standar yang berlaku maka Kepala Dinas berkewajiban menerbitkan rekomendasi atau izin atau pengesahan atau sertifikat.

- (5) Obyek norma keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4), meliputi :
- a. pesawat uap yaitu ketel uap, pemanas air, pengisi ketel, penguap, bejana uap;
 - b. bejana tekan dan botol baja;
 - c. pesawat angkat dan angkut meliputi crane, forklif, bulldozer, excavator, backhouth, graider, escalator, conveyor, kereta gantung;
 - d. pesawat tenaga dan produksi yaitu motor diesel, turbin, dapur/tanur;
 - e. pesawat lift;
 - f. instalasi listrik;
 - g. instalasi penyalur petir;
 - h. instalasi penanggulangan kebakaran;
 - i. perancah;
 - j. dokter perusahaan;
 - k. paramedis perusahaan; dan
 - l. kantin perusahaan/katering pengelola makanan tenaga kerja.

Pasal 70

- (1) Dinas melakukan pemberdayaan kepada ahli K3 dan perusahaan Jasa K3.

- (2) Pemberdayaan terhadap ahli keselamatan dan kesehatan kerja (Ahli K3) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. menerima laporan rencana kerja/kegiatan Ahli K3;
 - b. memeriksa/meneliti, mengoreksi, merevisi rencana kerja/kegiatan ahli K3;
 - c. menyetujui rencana kerja/kegiatan yang dilaporkan;
 - d. memeriksa laporan kegiatan pemeriksaan dan pengujian Ahli K3; dan
 - e. menyetujui atas laporan kegiatan pemeriksaan dan pengujian Ahli K3.
- (3) Pemberdayaan terhadap Perusahaan Jasa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (PJK3) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. menerima laporan rencana kerja/kegiatan PJK3;
 - b. memeriksa/meneliti, kelengkapan dan keabsahan dokumen keputusan penunjukan keputusan penunjukan PJK3 yang bersangkutan;

- c. memeriksa kesesuaian tenaga ahli K3 yang dimiliki;
- d. memeriksa fasilitas peralatan sesuai bidang kegiatan jasa K3; dan
- e. menyetujui/menolak kegiatan PJK3 yang bersangkutan.

Pasal 71

- (1) Dinas melakukan koordinasi dengan perusahaan auditor untuk melaksanakan audit Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaan.
- (2) Pelaksanaan penerapan SMK3 di perusahaan dilakukan melalui :
 - a. menetapkan perusahaan yang harus menerapkan SMK3;
 - b. penetapan perusahaan yang dilakukan audit eksternal SMK3;
 - c. memeriksa/ meneliti perusahaan atau badan yang melaksanakan audit SMK3;
 - d. memeriksa tenaga ahli (auditor) K3 yang melaksanakan audit SMK3;

- e. melakukan evaluasi laporan hasil audit SMK3; dan
- f. menetapkan tingkat kesesuaian hasil audit dengan standar kriteria.

Pasal 72

- (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. bimbingan dan penyuluhan kepada masyarakat;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
- (3) ketentuan lebih lanjut mengenai Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 73

- (1) Bupati melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Prosedur dan tata cara pengawasan dan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Bupati.
- (3) Dalam rangka pengawasan dan pengendalian, setiap perusahaan wajib melaporkan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Dinas meliputi :
 - a. lowongan kerja dan rekrutmen tenaga kerja;
 - b. keadaan ketenagakerjaan di perusahaan;
 - c. kecelakaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja;
 - d. mempekerjakan perempuan pada malam hari;
 - e. mempekerjakan tenaga kerja anak;
 - f. penyimpangan waktu kerja dan istirahat;
 - g. kesejahteraan pekerja;

- h. pengakhiran hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja; dan
 - i. mogok kerja dan penutupan perusahaan.
- (4) Tata cara pelaksanaan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB X
PENYIDIKAN
Pasal 74

- (1) Selain penyidik pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia, kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberikan wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang :
- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

(3) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2)

dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI
KETENTUAN PIDANA
Pasal 75

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) dan ayat (7), Pasal 8 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 13 ayat (1), Pasal 14 ayat(2), Pasal 18 ayat (1),Pasal 19 ayat (1), Pasal 20 ayat (1), Pasal 21 ayat (6), Pasal 30 ayat (1), Pasal 32 ayat (4), Pasal 35 ayat (3), Pasal 38 ayat (3), Pasal 43 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 49 ayat (2), Pasal 53 ayat (1), Pasal 57 ayat (1), Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2), diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Sanksi pidana kurungan dan/atau denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban untuk membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian.

- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 76

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana yang diatur dalam suatu ketentuan perundang-undangan, dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 77

- (1) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 dan Pasal 80, terdapat pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administratif berupa :
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;

- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh peralatan industri; dan
 - h. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB XIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 78

- (1) Izin ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin ketenagakerjaan tersebut.
- (2) Terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan yang belum mempunyai izin wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.
- (3) Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini, maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 79

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Di tetapkan di Barru
Pada tanggal 11 Juli 2016
BUPATI BARRU,

TTD

ANDI IDRIS SYUKUR

Di undangkan di Barru
Pada tanggal 11 Juli 2016
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BARRU

TTD

NASRUDDIN ABDUL MUTTALIB

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BARRU

TAHUN 2016 NOMOR 4

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH

KABUPATEN BARRU PROVINSI SULAWESI

SELATAN NOMOR B.HK.HAM 4.55.16

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BARRU
NOMOR 4 TAHUN 2016
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga sangat mendorong semangat pemerintah daerah dalam mewujudkan perlindungan tenaga kerja dalam kerangka regulasi, dengan demikian pengaturan mengenai ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan

dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan hal ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan khususnya di wilayah Kabupaten Barru.

I. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup Jelas

Pasal 4

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Pasal 6

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Ayat (7)

Cukup Jelas

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 8

Ayat (1)

cukup jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Pasal 9

Cukup Jelas

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Pasal 11

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Pasal 13

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Huruf i

Cukup Jelas

Huruf j

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Ayat (3)

cukup jelas

Ayat (4)

cukup jelas
ayat (5)

cukup Jelas

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Pasal 15

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 16

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Ayat (3)

cukup jelas

Ayat (4)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Pasal 17

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

cukup jelas

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 19

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 20

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Pasal 21

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Huruf i

Cukup Jelas

Huruf j

Cukup Jelas

Huruf k

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Ayat (7)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Pasal 22

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 23

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Pasal 24

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Pasal 25

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Ayat (4)

cukup jelas

Ayat (5)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Ayat (6)

cukup jelas

Ayat (7)

cukup jelas

Pasal 26

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Huruf i

Cukup Jelas

Huruf j

Cukup Jelas

Pasal 27

Cukup Jelas

Pasal 28

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Pasal 29

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

cukup jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

cukup jelas

Ayat (6)

cukup jelas

Pasal 30

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Pasal 31

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Pasal 32

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

cukup jelas

Pasal 33

Cukup Jelas

Pasal 34

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Pasal 35

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 36

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 37

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup Jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Ayat (9)

Cukup Jelas

Ayat (10)

Cukup jelas

Pasal 38

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Ayat (9)

Cukup Jelas

Ayat (10)

Cukup jelas

Ayat (11)

Cukup Jelas

Pasal 39

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 40

Cukup jelas

Pasal 41

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 42

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 43

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Pasal 44

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Pasal 45

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Pasal 46

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Pasal 47

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Ayat (7)

Cukup Jelas

Ayat (8)

Cukup Jelas

Ayat (9)

Cukup Jelas

Pasal 48

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Ayat (7)

Cukup Jelas

Pasal 49

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 50

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Ayat (7)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Ayat (8)

Cukup Jelas

Pasal 51

Cukup Jelas

Pasal 52

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Pasal 53

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Pasal 54

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Pasal 55

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 56

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 57

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Ayat (7)

Cukup Jelas

Pasal 58

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 59

Cukup Jelas

Pasal 60

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Ayat (4)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Huruf i

Cukup Jelas

Pasal 61

Cukup Jelas

Pasal 62

Cukup Jelas

Pasal 63

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Huruf i

Cukup Jelas

Huruf j

Cukup Jelas

Huruf k

Cukup Jelas

Huruf l

Cukup Jelas

Huruf m

Cukup Jelas

Pasal 64

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Huruf i

Cukup Jelas

Huruf j

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Pasal 65

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Pasal 66

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Pasal 67

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Pasal 68

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Pasal 69

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Huruf i

Cukup Jelas

Huruf j

Cukup Jelas

Huruf k

Cukup Jelas

Huruf l

Cukup Jelas

Pasal 70

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Pasal 71

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Pasal 72

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 73

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Huruf i

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Pasal 74

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 75

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 76

Cukup Jelas

Pasal 77

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Huruf h

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 78

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 79

Cukup Jelas

**TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN
BARRU TAHUN 2016 NOMOR 34**



BUPATI BARRU
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BARRU
NOMOR 4 TAHUN 2016

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

Disusun oleh :

BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUAPTEN BARRU
TAHUN 2016



BUPATI BARRU
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BARRU
NOMOR 4 TAHUN 2016

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

Disusun oleh :

BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUAPTEN BARRU
TAHUN 2016