



BUPATI SINJAI  
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN SINJAI  
NOMOR 5 TAHUN 2015

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

**BUPATI SINJAI,**

- Menimbang : a. bahwa perencanaan, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan tenaga kerja Kabupaten Sinjai merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan sekaligus merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Sinjai;
- b. bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan di Kabupaten Sinjai, diperlukan mekanisme perencanaan, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, sehingga pelayanan kepada masyarakat lebih cepat dan tepat, sesuai asas penyelenggaraan otonomi daerah, diperlukan adanya regulasi penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, 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 Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pembinaan Perburuhan (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 74, 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 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
6. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3143);
7. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
11. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
12. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pembinaan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
13. 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);

14. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
15. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
16. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5233);
17. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
18. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5358);

23. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1565);
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2014 Nomor 32);
25. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintah yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Sinjai (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2009 Nomor 2);
26. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2010 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Sinjai (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2010 Nomor 3);
27. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2013 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Nomor 45);

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

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sinjai.
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
4. Menteri adalah menteri yang melaksanakan urusan dibidang ketenagakerjaan.
5. Bupati adalah Bupati Sinjai.

6. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga Perwakilan Rakyat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
7. Provinsi adalah Provinsi Sulawesi Selatan.
8. Dinas Provinsi adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang ketenagakerjaan pada Provinsi Sulawesi Selatan.
9. Dinas adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang ketenagakerjaan pada Kabupaten Sinjai.
10. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Satuan Kerja Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang ketenagakerjaan pada Kabupaten Sinjai.
11. Peraturan Daerah adalah Peraturan Daerah Kabupaten Sinjai.
12. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
13. Pelayanan ketenagakerjaan adalah memberikan pelatihan, penempatan, pembinaan dan pembinaan dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.
14. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
15. Perusahaan adalah:
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Pengguna informasi adalah setiap orang/badan yang membutuhkan informasi tentang ketenagakerjaan.
17. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
19. Lowongan kerja adalah pekerjaan yang belum ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakan, terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknik produksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya sehingga harus diisi dengan tenaga kerja baru.
20. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan, maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang dinyatakan aktivitasnya mendaftarkan diri kepada pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja atau melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
21. Penempatan tenaga kerja adalah pengisian lowongan pekerjaan oleh pencari kerja, baik yang dilakukan langsung pemberi kerja maupun melalui pelayanan penempatan tenaga kerja pemerintah maupun swasta melalui sistem antar kerja.

22. Pengantar Kerja adalah pegawai yang melayani pendaftaran pencari kerja dan permintaan tenaga kerja dan memberikan informasi yang diperlukan dalam mempertemukan pencari kerja dengan lowongan kerja yang ada.
23. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
24. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
25. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai Imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
26. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
27. Serikat pekerja/Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
28. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenal hal-hal yang berkaitan dengan hubungan Industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
29. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
30. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
31. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah Kabupaten Sinjai yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
32. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
33. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut TKA adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
34. Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP) adalah tenaga kerja asing pemegang visa yang akan dipekerjakan di wilayah Indonesia.
35. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
36. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA.

37. Perpanjangan IMTA adalah izin yang diberikan oleh gubernur atau bupati/walikota atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
38. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan KTKLN adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.
39. Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
40. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat BP3TKI adalah perangkat BNP2TKI yang bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI.
41. Pelaksanan penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
42. Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.
43. Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI yang selanjutnya disebut SIPPTKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta.
44. Surat Izin Pengerahan yang selanjutnya disebut SIP adalah izin yang diberikan Pemerintah kepada pelaksana penempatan TKI swasta untuk merekrut calon TKI dari daerah tertentu untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan kepada calon Pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.
45. Pembinaan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
46. Pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi yang ditunjuk oleh Menteri dan disertai tugas mengawasi serta menegakkan hukum dalam pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
47. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
48. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
49. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
50. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK, adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

51. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
52. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah Kabupaten Sinjai maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
53. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
54. 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.
55. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
56. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pembinaan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
57. Bursa Kerja Khusus disingkat BKK adalah lembaga yang melaksanakan antar kerja pada satuan pendidikan menengah kejuruan dan lembaga latihan swasta.

## BAB II ASAS, TUJUAN DAN SASARAN

### Bagian Kesatu Asas

#### Pasal 2

Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan asas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya;
- e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. keterlibatan peran serta seluruh stakeholder dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.



Bagian Kedua  
Tujuan

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan agar:

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di Daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja nasional dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di daerah;
- c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam negeri maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja; dan
- f. pelaksanaan pembinaan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan pengusaha.

Bagian Ketiga  
Sasaran

Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran:

- a. terwujudnya perencanaan tenaga kerja;
- b. terwujudnya sistem latihan kerja nasional di daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
- f. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- g. terwujudnya harmonisasi antar pekerja, pengusaha dan pemerintah daerah.

BAB III  
RUANG LINGKUP

Pasal 5

Ruang lingkup ketenagakerjaan adalah:

- a. perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- b. pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, peningkatan produktivitas tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- c. hubungan industrial dan syarat kerja;
- d. jaminan sosial tenaga kerja;
- e. TKI;
- f. TKA;
- g. keselamatan dan kesehatan kerja;
- h. perlindungan tenaga kerja;
- i. pembinaan; dan
- j. ketentuan pidana dan sanksi administratif.

BAB IV  
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 6

Dalam pembangunan ketenagakerjaan Daerah, Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja daerah sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan Daerah.
- (2) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah perencanaan tenaga kerja makro.

Pasal 8

- (1) Informasi ketenagakerjaan meliputi:
  - a. penduduk dan tenaga kerja;
  - b. kesempatan kerja;
  - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. produktivitas tenaga kerja;
  - e. hubungan industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
  - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur melalui suatu sistem yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 9

- (1) Pengguna dapat memperoleh informasi ketenagakerjaan pada instansi pengelola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1).
- (2) Pengguna dapat memperoleh informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebutuhannya, kecuali informasi yang bersifat rahasia.
- (3) Pengelola sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berwenang untuk menolak permintaan informasi ketenagakerjaan dari pengguna, yang tidak sesuai dengan kebutuhannya, dan/atau informasi ketenagakerjaan yang bersifat rahasia.
- (4) Untuk memperoleh informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengguna tidak dipungut biaya.

BAB V  
PELATIHAN KERJA DAN PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA,

Bagian Kesatu  
Pelatihan Kerja

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan, pelatihan, dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, pemerintah daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
- (3) Dalam pelaksanaan pelatihan kerja, pemerintah daerah dapat bekerjasama dengan perusahaan dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Pasal 11

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (2) Dalam menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi kerja, pemerintah daerah mengacu pada standar kompetensi kerja.

Pasal 12

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta dan perusahaan.
- (2) Setiap penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari Dinas.
- (3) Izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.
- (4) Perpanjangan izin pelatihan kerja diberikan oleh kepala Dinas dengan mengajukan permohonan secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum izin berakhir.
- (5) Perpanjangan Izin tidak dapat diterbitkan apabila permohonan yang diajukan melampaui waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
- (6) Dinas dalam menerbitkan izin wajib mempertimbangkan tingkat resiko bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan peserta pelatihan serta lingkungan tempat dilaksanakannya pelatihan kerja.
- (7) Prosedur dan persyaratan memperoleh izin dan perpanjangan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Pasal 13

- (1) Lembaga pelatihan kerja wajib melaporkan kegiatannya kepada Dinas secara periodik setiap 3 (tiga) bulan sekali yang tembusannya disampaikan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan provinsi dan Kementerian Ketenagakerjaan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat tentang jenis kejuruan, tingkat program pelatihan kerja yang dilaksanakan, jumlah peserta dan jumlah lulusan.

### Pasal 14

- (1) Kepala Dinas dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja, apabila lembaga pelatihan kerja:
  - a. menggunakan instruktur dan tenaga kepelatihan tidak sesuai dengan program;
  - b. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program; atau
  - c. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Dalam hal lembaga pelatihan kerja tidak melaksanakan program pelatihan kerja selama kurun waktu 1 (satu) tahun terus menerus, Dinas dapat mencabut izin lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.

## Bagian Kedua Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

### Pasal 15

- (1) Pelayanan produktivitas dilaksanakan melalui kegiatan promosi, peningkatan, pengukuran dan pemeliharaan produktivitas sebagai bagian integral dari Gerakan Peningkatan Produktivitas Nasional.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan kegiatan promosi, peningkatan, pengukuran dan pemeliharaan produktivitas diatur dalam Peraturan Bupati.

## Bagian Ketiga Pemagangan

### Pasal 16

- (1) Pemagangan dilaksanakan di daerah, luar daerah dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah dan non Pemerintah.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian secara tertulis antara lembaga yang membidangi ketenagakerjaan dengan pengusaha dan antara peserta dengan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan antar daerah dan luar negeri dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pendaftaran perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VI  
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu  
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 17

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 18

Penempatan tenaga kerja terdiri atas:

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pasal 19

Dalam pelayanan penempatan tenaga kerja, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi dan tugas meliputi:

- a. pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK) skala Daerah;
- b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala Daerah;
- c. pelayanan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAN) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
- d. pelayanan perijinan dan pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja swasta skala Daerah;
- e. pembinaan pelaksanaan bursa kerja di lembaga satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pelatihan;
- f. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala daerah;
- g. melaksanakan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
- h. melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala daerah; dan
- i. pengendalian penggunaan TKA.

Pasal 20

- (1) Setiap perusahaan dapat memprioritaskan agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh pencari kerja yang berdomisili di Daerah.
- (2) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan memprioritaskan masyarakat daerah dari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- (3) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal maka dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar daerah.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah harus bersertifikat.

### Pasal 21

- (1) Pencari kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri dilayani oleh pengantar kerja di Dinas.
- (2) Pencari kerja yang dilayani sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

### Pasal 22

- (1) Setiap Pengusaha atau pengurus perusahaan wajib melaporkan secara tertulis rencana lowongan/penerimaan tenaga kerja kepada Dinas.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan; dan
  - b. jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, ketrampilan/keahlian, pengalaman dan syarat-syarat lain yang dipandang perlu.
- (3) Pengusaha yang akan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui mass media, wajib terlebih dahulu memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).
- (4) Jika lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terisi, maka pengusaha atau pengurus perusahaan wajib segera melaporkan secara tertulis kepada Dinas.

### Pasal 23

- (1) LPTKS dan/atau pemberi kerja yang akan menempatkan tenaga kerja melalui Antar Kerja Antar Daerah, harus memiliki SPP dari Dinas.
- (2) Untuk memperoleh persetujuan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPTKS harus mengajukan:
  - a. surat permintaan dan rencana kebutuhan tenaga kerja dari pemberi kerja;
  - b. rancangan perjanjian kerja antara calon tenaga kerja dengan pemberi kerja;
  - c. perjanjian penempatan tenaga kerja antara calon tenaga kerja dengan LPTKS; dan
  - d. rekomendasi dari Dinas yang ditujukan ke daerah penerima bagi penempatan tenaga kerja.
- (3) Dalam hal penempatan tenaga kerja dilakukan oleh pemberi kerja, maka harus memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d.
- (4) LPTKS dan/atau pemberi kerja, serta lembaga di satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dan pelatihan wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Dinas.

- (5) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), meliputi:
  - a. pencari kerja yang terdaftar;
  - b. lowongan kerja yang terdaftar;
  - c. pencari kerja yang telah ditempatkan; dan
  - d. penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja.
- (6) Dinas wajib melakukan monitoring dan evaluasi terhadap tenaga kerja yang ditempatkan.

#### Pasal 24

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Prosedur dan tatacara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

#### Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha berperan aktif dalam membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

BAB VII  
HUBUNGAN KERJA, HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA

Bagian Kesatu  
Hubungan Kerja

Pasal 26

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

Pasal 27

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
  - e. perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.



- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama.
- (6) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5), wajib didaftarkan pada Dinas.
- (7) Prosedur, tata cara pembuatan, pendaftaran dan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 28

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

### Bagian Kedua Hubungan Industrial

#### Pasal 29

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, pembinaan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

#### Pasal 30

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;
- e. perjanjian kerja;
- f. peraturan perusahaan;
- g. perjanjian kerja bersama;

- h. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- i. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Paragraf 1  
Serikat Pekerja/Buruh

Pasal 31

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada perusahaan dibentuk secara demokratis melalui musyawarah para pekerja di perusahaan.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh di tiap-tiap perusahaan dibentuk berdasarkan sektor usaha.
- (4) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sektor usaha sejenis dapat membentuk atau menjadi anggota federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (5) Gabungan federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat membentuk atau menjadi anggota konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (6) Pengusaha dilarang menghalang-halangi untuk membentuk dan menjadi pengurus atau peserta Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada perusahaan dan/atau membentuk dan menjadi anggota gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan sektor usaha.
- (7) Pekerja yang menduduki jabatan tertentu dan/atau yang tugas dan fungsinya dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh dan/atau posisinya mewakili kepentingan pengusaha tidak dapat menjadi pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (8) Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak:
  - a. melakukan perundingan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama; dan
  - b. sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial.
- (9) Dinas mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menyampaikan pencatatan serikat pekerja.

Paragraf 2  
Organisasi Pengusaha

Pasal 32

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Pembentukan organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 3  
Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 33

- (1) Setiap perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama Bipartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas.
- (3) Lembaga kerja sama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan diperusahaan.
- (4) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh diperusahaan yang bersangkutan.

Paragraf 4  
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 34

- (1) Lembaga kerja sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam upaya mewujudkan Hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan, Pemerintah daerah berkewajiban untuk membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit.
- (4) Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 5  
Perjanjian Kerja

Pasal 35

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.
- (2) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Pasal 36

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

### Pasal 37

- (1) Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

### Paragraf 6 Peraturan Perusahaan

### Pasal 38

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (3) Bupati melalui pejabat yang ditunjuk melakukan koreksi dan evaluasi kesesuaian ketentuan peraturan perundang-undangan terhadap peraturan perusahaan untuk dilakukan pengesahan.
- (4) Pengesahan peraturan perusahaan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima.
- (5) Apabila waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan tersebut dapat diberlakukan.
- (6) Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.

- (7) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (8) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (9) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (10) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:
  - a. hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
  - c. syarat kerja;
  - d. tata tertib perusahaan; dan
  - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (11) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (12) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (13) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (14) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (13) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.
- (15) Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.
- (16) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (15) harus mendapat pengesahan dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (17) Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
- (18) Pengusaha tidak boleh mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan sepanjang di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.

Paragraf 7  
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 39

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (3) Perjanjian kerja bersama hanya dapat dirundingkan dan dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (5) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:
  - a. hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
  - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
  - d. tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
  - e. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (7) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- (9) Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka keinginan perubahan tersebut harus diajukan secara tertulis dengan alasan-alasannya.
- (10) Perubahan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dilakukan berdasarkan perjanjian bersama secara tertulis antara Pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (11) Perubahan perjanjian kerja bersama yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- (12) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan yang ada dalam isi perjanjian kerja bersama.

Bagian Ketiga  
Syarat Kerja

Paragraf 1  
Waktu Kerja

Pasal 40

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi syarat:
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (4) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (5) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Paragraf 2  
Kerja Malam Tenaga Kerja Perempuan

Pasal 41

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 wita sampai dengan pukul 07.00 wita.
- (2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 wita sampai dengan pukul 07.00 wita.
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara jam 23.00 wita sampai dengan jam 07.00 wita, wajib :
  - a. memberikan makanan dan minuman yang bergizi; dan
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 wita sampai dengan 05.00 wita.

Paragraf 3  
Pengupahan

Pasal 42

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

Pasal 43

- (1) Perusahaan tidak diwajibkan untuk membayar upah tenaga kerja yang tidak bekerja karena mangkir dan mogok kerja atau tidak bekerja diluar ijin yang diatur oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Perhitungan pemotongan upah karena tidak bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 44

Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1), pengusaha wajib membayar upah tenaga kerja:

- a. jika tenaga kerja sakit yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan ketentuan sebagai berikut :
  1. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah sebulan;
  2. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah sebulan;
  3. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah sebulan; dan
  4. untuk 4 (empat) bulan selanjutnya, dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebulan sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh pengusaha.
- b. jika tenaga kerja tidak bekerja karena hal-hal sebagaimana dimaksud dibawah ini:
  1. tenaga kerja menikah, dibayar upah selama 3 (tiga) hari;
  2. menyunatkan atau membaptiskan anaknya dibayar upah selama 2 (dua) hari;
  3. menikahkan anaknya, dibayar upah selama 2 (dua) hari;
  4. anggota keluarga meninggal dunia yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak dibayar upah selama 2 (dua) hari;
  5. istri pekerja melahirkan dibayar upah untuk selama 2 (dua) hari; dan
  6. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dibayar upah untuk selama 1 (satu) hari.

#### Pasal 45

- (1) pengusaha wajib membayar upah yang biasa dibayar kepada tenaga kerja yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara, bila dalam menjalankan kewajiban negara tersebut tenaga kerja tidak mendapatkan upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah tetapi dalam waktu tidak lebih dari satu tahun.
- (2) Pengusaha wajib membayar kekurangan upah yang biasa dibayar kepada tenaga kerja yang dalam menjalankan kewajiban negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bilamana jumlah yang diperoleh dari pemerintah kurang dari upah yang biasa diterimanya.
- (3) Pengusaha tidak wajib membayar upah tenaga kerja yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara tersebut telah memperoleh upah atau tunjangan lainnya yang besarnya sama atau lebih dari upah yang biasa diterimanya.
- (4) Pengusaha wajib untuk membayar upah tenaga kerja yang tidak dapat menjalankan pekerjaannya karena kewajiban ibadah menurut agamanya selama waktu yang diperlukan.



#### Pasal 46

Tuntutan pembayaran upah pekerjaan/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

#### Paragraf 4 Perhitungan Upah Lembur

#### Pasal 47

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 8 (delapan) jam sehari 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja harus diperhitungkan sebagai kerja lembur.
- (2) Pengusaha wajib membayar upah lembur kelebihan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah.
- (4) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

#### Pasal 48

Cara perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

- a. apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
  1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam;
  2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam;
- b. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam se minggu maka :
  1. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah se jam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah se jam; dan
  2. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur untuk 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam dan jam keenam dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan dibayar 4 (empat) kali upah sejam;
- c. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesepuluh dan kesebelas dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Paragraf 5  
Cutu Haid, Cutu Melahirkan atau Cutu Gugur

Pasal 49

- (1) Tenaga kerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah dibayar penuh.
- (2) Tenaga kerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (3) Tenaga kerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- (4) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat diperpanjang sampai paling lama 3 (tiga) bulan yang dijelaskan dengan surat keterangan dokter bahwa hal itu untuk menjaga kesehatan.

Paragraf 6  
Istirahat Tahunan

Pasal 50

- (1) Perusahaan wajib memberikan istirahat tahunan bagi tenaga kerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut selama 12 (dua belas) hari kerja.
- (2) Mekanisme pemberian cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Paragraf 7  
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 51

- (1) Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 52

- (1) Besarnya Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
  - a. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan tunjangan secara proporsional;

- b. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih diberikan tunjangan sebesar 1 (satu) bulan upah; dan
  - c. satu bulan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (2) Dalam hal penetapan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan menurut perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama lebih besar dari nilai Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 53

- (1) Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (2) disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing pekerja kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerjaan menentukan lain.
- (2) Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari keagamaan.
- (3) Pekerja yang putus hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan berhak atas Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan.

#### Pasal 54

- (1) Pengusaha yang karena kondisi perusahaannya tidak mampu membayar Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan dapat mengajukan permohonan penyimpangan besarnya jumlah Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan kepada Dinas.
- (2) Pengajuan permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diajukan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum hari raya keagamaan.
- (3) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilampiri neraca keuangan 1 (satu) tahun terakhir atau keterangan lainnya yang mendukung.
- (4) Dinas menetapkan besarnya Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan setelah mempertimbangkan hasil pemeriksaan neraca keuangan atau keterangan lainnya yang mendukung.

#### Paragraf 7

#### Larangan Mempekerjakan Anak Dibawah Umur

#### Pasal 55

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak dibawah usia 18 (delapan belas) tahun.
- (2) Dikecualikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah yang telah diatur dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 8  
Kesempatan Beribadah

Pasal 56

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud ayat (1), yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
- (3) Perusahaan wajib memberikan keleluasaan kepada para pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/jilbab dalam rangka melaksanakan keyakinan terhadap agamanya.

Paragraf 9  
Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 57

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memiliki izin oprasional dari Dinas.
- (2) Syarat untuk mendapatkan izin oprasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan:
  - a. fotokopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi;
  - b. fotokopi anggaran dasar yang didalamnya memuat kegiatan usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
  - c. fotokopi Surat Izin Tempat Usaha (SITU) dan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP); dan
  - d. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh kepada Dinas.

Paragraf 10  
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pasal 58

- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Dinas selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.
- (2) Apabila terjadi penyimpangan, maka PKWT berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak dilakukan penyimpangan.

Pasal 59

- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- (2) Pelaksanaan PKWT berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 11  
Dewan Pengupahan

Pasal 60

- (1) Dalam menyelenggarakan pelayanan dibidang pengupahan, guna mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh yang lebih realistis sesuai dengan kemampuan perusahaan, serta untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Kabupaten Sinjai.
- (2) Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. organisasi pengusaha;
  - c. serikat pekerja/buruh; dan
  - d. perguruan tinggi dan pakar.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 12  
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 61

- (1) Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi antara pihak:
  - a. pengusaha dan pekerja; atau
  - b. pengusaha atau gabungan pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perselisihan:
  - a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
  - b. kepentingan;
  - c. hak;
  - d. serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (4) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 13  
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 62

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah, dengan segala upaya menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 63

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
  - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
  - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
  - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 64

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
- a. upah pokok; dan
  - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

#### Pasal 65

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan/atau
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

#### Paragraf 14

### Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### Pasal 66

- (1) Penyelesaian keluhan sebelum menjadi perselisihan hubungan industrial:
  - a. dilakukan di tingkat perusahaan secara Bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh pekerja itu sendiri atau melalui atasannya dengan pengusaha;
  - b. penyelesaian keluhan kesah sebagaimana dimaksud huruf a, dapat pula dilakukan melalui Dinas atau organisasi pekerja; dan
  - c. Pengusaha dan pekerja wajib mengupayakan agar keluhan kesah yang timbul tidak menjadi perselisihan hubungan industrial atau menjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal keluhan kesah meningkat menjadi perselisihan hubungan industrial maka penyelesaian dilakukan :
  - a. melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat antara serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang tercatat di Dinas atau organisasi pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha;
  - b. setiap perundingan sebagaimana dimaksud huruf a, sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;
  - c. risalah perundingan sebagaimana dimaksud huruf b memuat antara lain:
    - 1. nama dan alamat pekerja;
    - 2. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
    - 3. nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
    - 4. tanggal dan tempat perundingan;
    - 5. alasan atau pokok masalah perselisihan;
    - 6. pendirian para pihak;
    - 7. kesimpulan perundingan; dan
    - 8. tanggal dan tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.
  - d. apabila perundingan sebagaimana dimaksud pada huruf a tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh pengurus serikat pekerja/serikat buruh setempat pada perusahaan yang telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pekerja serta disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;



- e. apabila perundingan sebagaimana dimaksud huruf a tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, maka kedua belah dapat menyelesaikan melalui arbitrase, konsiliasi atau mediasi;
  - f. dalam hal kedua belah pihak tidak menghendaki penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak meminta kepada Dinas untuk diselesaikan melalui mediasi.
- (3) Dalam hal timbul keluhan kesah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, pengusaha sedapat mungkin menghindarkan terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) dan pekerja sedapat mungkin menghindari terjadinya mogok/unjuk rasa dan/atau *slow down*.
- (4) Dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial di luar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenakerjaan, penyelesaian dilakukan secara terpadu dengan instansi terkait sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.
- (5) Penyelesaian melalui mediasi:
- a. penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di Dinas;
  - b. mediator sebagaimana dimaksud pada huruf a, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
    - 1. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
    - 2. warga negara Indonesia;
    - 3. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
    - 4. menguasai peraturan perundang-undangan;
    - 5. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
    - 6. berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1); dan
    - 7. syarat lain yang ditetapkan oleh Bupati.
  - c. dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi, yaitu:
    - 1. mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan di dengar keterangannya;
    - 2. saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
    - 3. setiap orang yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang dibutuhkan;
    - 4. dalam hal keterangan yang dibutuhkan mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
    - 5. mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud pada angka 3.
  - d. dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;

- e. dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
    1. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
    2. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada angka 1 dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
    3. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
    4. pihak yang tidak memberikan pendapat sebagaimana dimaksud pada angka 3, dianggap menolak anjuran tertulis;
    5. dalam hal menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada angka 1, maka dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
  - f. pendaftaran perjanjian bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud pada huruf d dan huruf e angka 5, dilakukan sebagai berikut:
    1. perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama;
    2. apabila perjanjian bersama sebagaimana dimaksud pada huruf d dan huruf e angka 5 tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
    3. dalam hal permohonan eksekusi berdomisili diluar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.
  - g. mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.
- (6) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

## BAB VIII JAMINAN SOSIAL BAGI TENAGA KERJA

### Pasal 67

- (1) Setiap pemberi kerja dan pekerja berhak atas jaminan sosial.
- (2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. jaminan kesehatan;
  - b. jaminan kecelakaan kerja;
  - c. jaminan hari tua;
  - d. jaminan pensiun; dan
  - e. jaminan kematian.

#### Pasal 68

- (1) Pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib:
  - a. mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya; dan
  - b. memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) secara lengkap dan benar.
- (2) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan; dan
  - b. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan.

#### Pasal 69

- (1) Pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan pekerjanya kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan untuk mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun dan program jaminan kematian secara bertahap.
- (2) Tahapan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk:
  - a. usaha besar dan usaha menengah wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian;
  - b. usaha kecil wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua dan program jaminan kematian; dan
  - c. usaha mikro wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian.

#### Pasal 70

- (1) Usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan tenaga harian lepas, borongan, dan/atau musiman wajib mendaftarkan pekerjanya pada kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam program;
  - a. jaminan kecelakaan kerja; dan
  - b. jaminan kematian.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelenggaraan kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

### BAB IX TENAGA KERJA INDONESIA

#### Bagian Kesatu Pendaftaran, Rekrut dan Seleksi

#### Paragraf 1 Pendaftaran

#### Pasal 71

- (1) Pencari kerja yang berminat bekerja di luar negeri harus mendaftarkan diri pada Dinas dengan tidak dipungut biaya.

- (2) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- 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 yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Akta Kelahiran/Surat Kenal Lahir dan Kartu Keluarga (KK) dari instansi yang berwenang;
  - b. surat keterangan sehat dan tidak dalam keadaan hamil dari dokter bagi calon tenaga kerja perempuan;
  - c. surat izin dari suami/istri/bagi yang sudah berkeluarga dan dari orang tua/wali bagi yang belum menikah yang diketahui oleh kepala desa/lurah;
  - d. memiliki kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja (AK/I) dari Dinas; dan
  - e. memiliki kualifikasi/syarat pendidikan/keahlian yang dipersyaratkan oleh pengguna.

Paragraf 2  
Rekrut

Pasal 72

PPTKIS/cabang PPTKIS yang telah memperoleh surat pengantar rekrut dari Dinas Provinsi dan BP3TKI wajib melapor pada Dinas.

Pasal 73

Perekrutan calon TKI didahului dengan memberikan informasi paling sedikit memuat:

- 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 penempatan;
- 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.

Pasal 74

- (1) Informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 diberikan dalam bentuk penyuluhan dan bimbingan jabatan yang dilaksanakan dalam waktu 1 (satu) hari kerja.
- (2) Penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas bersama-sama dengan PPTKIS.

Pasal 75

- (1) Petugas PPTKIS/cabang PPTKIS bersama-sama dengan petugas Dinas melakukan rekrut calon TKI yang terdaftar di Dinas.

- (2) Petugas PPTKIS/cabang PPTKIS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus karyawan PPTKIS/cabangPPTKIS dan terdaftar pada Dinas di daerah rekrut serta dalam melaksanakan tugasnya wajib menunjukkan surat tugas dari penanggung jawab PPTKIS/cabang PPTKIS.

#### Pasal 76

Petugas PPTKIS/abang PPTKIS dilarang memungut biaya rekrutmen kepada calon TKI.

#### Paragraf 3 Seleksi

#### Pasal 77

Seleksi calon TKI meliputi:

- a. administrasi; dan
- b. minat, bakat dan ketrampilan calon TKI.

#### Pasal 78

Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 huruf a meliputi pemeriksaan dokumen jati diri dan surat lainnya sesuai persyaratan calon TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2).

#### Pasal 79

- (1) Seleksi minat, bakat dan ketrampilan calon TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 huruf b dilakukan oleh pengantar kerja atau petugas antar kerja Dinas bersama petugas PPTKIS/cabang PPTKIS sesuai dengan syarat yang ditetapkan dalam surat permintaan TKI.
- (2) Dalam hal tertentu petugas PPTKIS/cabang PPTKIS dapat mengikutsertakan pengguna dan/atau mitra usaha untuk mewawancarai calon TKI, dengan terlebih dahulu melaporkan kepada Dinas.

#### Pasal 80

Dalam hal pengguna dan/atau mitra usaha ikut serta dalam kegiatan wawancara, maka pengguna dan/atau mitra usaha wajib datang ke Indonesia untuk melakukan wawancara terhadap calon TKI yang terdaftar pada Dinas.

#### Pasal 81

- (1) Seleksi minat, bakat dan ketrampilan terhadap calon TKI dilakukan dalam waktu paling lama 1 (satu) hari kerja.
- (2) Dalam hal seleksi minat, bakat dan ketrampilan membutuhkan waktu lebih dari 1 (satu) hari kerja harus mendapat persetujuan dari Dinas.

#### Pasal 82

- (1) Dalam hal seleksi calon TKI telah dilakukan, pengantar kerja atau petugas antar kerja Dinas bersama petugas PPTKIS/cabang PPTKIS membuat daftar nominasi calon TKI yang lulus seleksi.

- (2) PPTKIS/cabang PPTKIS wajib menandatangani perjanjian penempatan TKI yang telah lulus seleksi yang diketahui oleh Dinas dan menyerahkan bukti pembayaran premi asuransi pra penempatan.
- (3) Perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat dalam rangkap 4 (empat) dan disampaikan kepada:
  - a. calon TKI yang bersangkutan;
  - b. PPTKIS/cabang PPTKIS yang bersangkutan;
  - c. Dinas; dan
  - d. BP3TKI.
- (4) Dinas menerbitkan Berita Acara hasil seleksi calon TKI berdasarkan daftar nominasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan disampaikan pada PPTKIS/cabang PPTKIS dengan tembusan kepada Dinas Provinsi dan BP3TKI.
- (5) Berdasarkan berita acara sebagaimana dimaksud pada ayat (4) Dinas mengeluarkan rekomendasi penerbitan paspor TKI.

#### Pasal 83

- (1) PPTKIS/cabang PPTKIS dapat melakukan penampungan terhadap calon TKI yang telah lulus seleksi dan telah menandatangani perjanjian penempatan untuk keperluan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologi dan pengurusan dokumen.
- (2) Dalam hal PPTKIS/cabang PPTKIS melakukan penampungan terhadap Calon TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan di tempat penampungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 4 Penempatan

#### Pasal 84

- (1) Penempatan TKI dilakukan sesuai dengan kompetensinya untuk bekerja diberbagai jenis pekerjaan atau jabatan dan tidak bertentangan dengan norma kesusilaan dan agama serta dilaksanakan dengan prinsip persamaan hak, demokrasi, berkeadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, tanpa diskriminasi serta anti perdagangan manusia.
- (2) Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau TKA.

#### Paragraf 5 Tugas dan Tanggung Jawab Pemerintah Daerah

#### Pasal 85

Dalam penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, Pemerintah Daerah, mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. melaksanakan sosialisasi tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri;
- b. melakukan verifikasi keabsahan dokumen calon TKI;
- c. melakukan penelitian terhadap perjanjian penempatan yang akan ditandatangani oleh PPTKIS/cabang PPTKIS dan calon TKI;

- d. melakukan pendataan;
- e. penerbitan rekomendasi paspor; dan
- f. meningkatkan kompetensi calon TKI/TKI.

#### Pasal 86

Dalam penempatan dan perlindungan TKI Pemerintah Daerah mempunyai tanggungjawab sebagai berikut:

- a. mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI dengan berkoordinasi dengan instansi terkait;
- b. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri; dan
- c. memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI selama pra penempatan dan purna penempatan serta memfasilitasi selama masa penempatan.

#### Paragraf 6

#### Hak dan Kewajiban Calon TKI

#### Pasal 87

- (1) Setiap calon TKI mempunyai hak untuk:
  - a. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja di luar negeri dan prosedur penempatan TKI diluar negeri;
  - b. memperoleh informasi jenis pekerjaan dan informasi upah yang akan diterima;
  - c. mendapatkan pelayanan yang sama dalam memperoleh kesempatan bekerja di luar negeri; dan
  - d. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan selama pra penempatan, purna penempatan dan kepulangan TKI ke tempat asal.
- (2) Setiap calon TKI mempunyai kewajiban untuk:
  - a. melengkapi dokumen jati diri meliputi:
    - 1. Kartu Tanda Penduduk;
    - 2. Kartu Keluarga;
    - 3. Akta Kelahiran;
    - 4. ijin keluarga diketahui oleh kepala desa/lurah (suami/istri bagi calon TKI yang menikah, orang tua bagi calon TKI yang belum menikah, janda/duda atau wali bagi calon TKI yang orang tua, suami/istrinya sudah meninggal atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum);
  - b. sehat jasmani dan rohani; dan
  - c. mendaftarkan diri ke Dinas.

#### Paragraf 7

#### Kewajiban PPTKIS

#### Pasal 88

Setiap PPTKIS yang merekrut calon TKI wajib untuk:

- a. memiliki ijin penerahan dari pejabat yang berwenang;
- b. memiliki surat pengantar rekrut dari Pemerintah Provinsi;
- c. melaporkan hasil perekrutan calon TKI ke Dinas;
- d. mengikutsertakan calon TKI/TKI sebagai peserta asuransi perlindungan tenaga kerja;
- e. melaporkan petugas lapangan kepada Dinas dengan membawa dan menunjukkan surat tugas;

- f. melaporkan keberangkatan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Dinas; dan
- g. memiliki SIPPTKI dari pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 8  
Perlindungan Calon TKI/TKI

Pasal 89

- (1) Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

Bagian Kedua  
Penempatan

Paragraf 1  
Pra Penempatan

Pasal 90

- (1) Setiap calon TKI wajib menjadi peserta asuransi.
- (2) Setiap calon TKI harus memiliki surat keterangan sehat.
- (3) Setiap calon TKI harus memiliki Surat Keterangan Untuk Bekerja (SKUB) dari desa/kelurahan setempat dengan tembusan ke Kecamatan dan Kepolisian setempat.

Paragraf 2  
Masa Penempatan

Pasal 91

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.
- (2) PPTKIS/cabang PPTKIS wajib melaporkan realisasi penempatan TKI Daerah ke Dinas setiap bulan.

Paragraf 3  
Purna Penempatan

Pasal 92

- (1) Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab PPTKIS/cabang PPTKIS sebagai pelaksana penempatan TKI.
- (2) PPTKIS/cabang PPTKIS harus menghubungi TKI dan/atau pengguna/mitra usahanya selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja untuk memastikan kepulangan TKI.



- (3) Setiap purna TKI asal Daerah diberikan pembinaan dan pelatihan kewirausahaan yang dilaksanakan oleh Dinas.
- (4) Dalam hal kepulangan TKI disebabkan karena kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi atau terjadi perselisihan TKI dengan pengguna yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, maka PPTKIS/cabang PPTKIS wajib membantu penyelesaian hak-hak TKI yang belum terpenuhi
- (5) Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan, PPTKIS/cabang PPTKIS sebagai pelaksana penempatan TKI berkewajiban:
  - a. memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya dan Dinas paling lama 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
  - b. mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberikannya kepada anggota keluarga TKI yang bersangkutan;
  - c. memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan;
  - d. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
  - e. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan anggota keluarganya; dan
  - f. mengurus pemenuhan semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.

Paragraf 4  
TKI Yang Bekerja Secara Perseorangan

Pasal 93

- (1) Untuk dapat bekerja secara perseorangan calon TKI harus mengajukan permohonan kepada BNP2TKI guna mendapatkan KTKLN dengan melampirkan persyaratan memiliki:
  - a. bukti permintaan *calling* visa dari pengguna TKI; dan
  - b. perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh pengguna dan TKI.
- (2) Dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), telah terpenuhi, BNP2TKI menerbitkan KTKLN dalam waktu 1 (satu) hari kerja.
- (3) TKI perseorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melapor pada Dinas dan Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan.

Bagian Ketiga  
Penyelesaian Perselisihan

Pasal 94

- (1) Penandatanganan perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS/cabang PPTKIS wajib diketahui oleh Dinas.
- (2) Dalam hal terjadi sengketa antara TKI dengan pelaksana penempatan TKI swasta mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah.

- (3) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan Dinas.

#### Bagian Keempat Pembinaan

##### Pasal 95

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI Daerah di luar negeri.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi dengan instansi terkait.

##### Pasal 96

Pembinaan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95, dilakukan dalam bidang:

- a. informasi;
- b. sumber daya manusia; dan
- c. perlindungan TKI.

##### Pasal 97

Pembinaan oleh Pemerintah Daerah dalam bidang informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf a, dilakukan dengan:

- a. membentuk sistem dan jaringan informasi yang terpadu mengenai pasar kerja luar negeri yang dapat diakses secara meluas oleh masyarakat; dan
- b. memberikan informasi keseluruhan proses dan prosedur mengenai penempatan TKI di luar negeri termasuk resiko bahaya yang mungkin terjadi selama masa penempatan TKI di luar negeri.

##### Pasal 98

Pembinaan oleh Pemerintah Daerah dalam bidang sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf b, dilakukan dengan:

- a. meningkatkan kualitas keahlian dan/atau keterampilan kerja calon TKI/TKI yang akan ditempatkan di luar negeri termasuk kualitas kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing; dan
- b. mengembangkan pelatihan kerja yang sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan.

##### Pasal 99

Pembinaan oleh Pemerintah Daerah dalam bidang perlindungan TKI Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 huruf c, dilakukan dengan:

- a. memberikan fasilitasi dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan; dan
- b. menyusun dan mengumumkan daftar PPTKIS/cabang PPTKIS bermasalah secara berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X  
TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu  
Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 100

- (1) Pemberi kerja TKA hanya dapat mempekerjakan TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (2) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada peraturan perundang-undangan tentang TKA.
- (3) Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA.
- (4) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari pejabat yang ditunjuk.
- (5) Setiap tenaga kerja warga negara asing pendatang wajib memiliki izin kerja tenaga asing.

Pasal 101

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:
  - a. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
  - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
  - c. melaporkan keberadaan TKA di perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan izin kerja/izin pendampingan; dan
  - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 102

- (1) Dalam hal pemberi kerja TKA akan memperpanjang RPTKA dan IMTA, maka harus mengajukan permohonan perpanjangan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Prosedur dan tata cara perpanjangan RPTKA dan IMTA dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Bagian Kesatu  
Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja

Pasal 103

- (1) Pengusaha wajib menjaga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja agar terhindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja.
- (2) Apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat bekerja dan kecelakaan dalam hubungan kerja maka perusahaan wajib menanggung biaya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 104

Dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pengusaha wajib:

- a. memberitahukan kepada tenaga kerjanya mengenai kondisi-kondisi serta bahaya-bahaya yang dapat timbul ditempat kerja;
- b. memeriksakan dan mengujikan peralatan-peralatan dan instalasi pendukung yang digunakannya ke Dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. menyediakan alat pelindung diri bagi tenaga kerja yang diberikan secara cuma-cuma sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya;
- d. memberikan pembinaan dan penambahan pengetahuan bagi tenaga kerjanya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja dengan cara mengikutsertakan pekerja dalam kursus-kursus, pelatihan, seminar atau studi banding ke perusahaan lain;
- e. memeriksakan kesehatan tenaga kerja secara berkala setiap tahun pada dokter yang memiliki pengetahuan khusus di bidang kesehatan kerja dan telah mendapat pelatihan sertifikat hiperkes; dan
- f. pengusaha atau pengurus wajib melaporkan hasil pemeriksaan tenaga kerja secara berkala setiap tahun kepada Dinas.

Pasal 105

- (1) setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja 50 (lima puluh) orang atau lebih atau perusahaan dengan tingkat bahaya tinggi wajib membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di perusahaannya.
- (2) Bupati menetapkan dan melantik Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di perusahaan.
- (3) Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Bagian Kedua  
Pemeriksaan/Pengujian Peralatan Berbahaya

Pasal 106

Pengusaha atau pengurus dilarang mempergunakan peralatan berbahaya dan/atau instalasi pendukung produksi tanpa pengesahan pemakaian dari Dinas.

Pasal 107

- (1) Peralatan berbahaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 adalah sebagai berikut:
  - a. ketel uap dan bejana-bejana uap;
  - b. bejana bertekanan dan botol-botol bertekanan;
  - c. pesawat angkat dan angkut yaitu crane, hoist, forklift, gondola dan eskalator/travelator/eskavator;
  - d. lift penumpang/lift barang; dan
  - e. motor diesel pembangkit listrik.
- (2) Instalasi pendukung produksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 adalah sebagai berikut:
  - a. instalasi listrik;
  - b. instalasi penyalur petir;
  - c. instalasi penyalur gas, bahan bakar, bahan beracun dan uap; dan
  - d. instalasi proteksi kebakaran.

Pasal 108

Prosedur untuk memperoleh pengesahan pemakaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 adalah sebagai berikut:

- a. pengusaha atau pengurus mengajukan permohonan tertulis dilengkapi gambar konstruksi dan sertifikat bahan dari peralatan berbahaya atau instalasi pendukung yang dimaksud ke Dinas;
- b. setelah permohonan diterima selanjutnya dilakukan pemeriksaan dan pengujian terhadap peralatan berbahaya atau instalasi pendukung yang dimaksud guna mengetahui tingkat keamanannya;
- c. pemeriksaan dan pengujian dilakukan oleh Dinas atau perusahaan jasa Inspeksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah mendapat penunjukan atau ijin operasi dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk; dan
- d. pengesahan pemakaian dapat diterbitkan setelah peralatan berbahaya atau instalasi pendukung produksi tersebut lulus dalam pengujian dan layak untuk digunakan.

Pasal 109

- (1) Setelah memiliki pengesahan pemakaian, peralatan berbahaya dan instalasi pendukung produksi harus dilakukan pemeriksaan dan pengujian ulang secara berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Pengusaha atau pengurus dilarang untuk menggunakan peralatan berbahaya dan instalasi pendukung produksi yang sudah saatnya untuk dilakukan pemeriksaan dan pengujian ulang.
- (3) Pengusaha atau pengurus wajib menyampaikan secara tertulis kepada Dinas sebelum saatnya dilakukan pemeriksaan dan pengujian ulang.

Bagian Ketiga  
Sertifikasi

Pasal 110

- (1) Untuk peralatan kerja tertentu antara lain ketel uap, pesawat angkat dan angkut, lift penumpang harus dilayani oleh operator yang bersertifikat.
- (2) Untuk memperoleh sertifikat operator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus terlebih dahulu mengikuti kursus dan lulus dalam ujian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 111

- (1) Pengerjaan pengelasan peralatan bertekanan tinggi harus dilakukan seorang juru las berkualifikasi khusus.
- (2) Kualifikasi las sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh setelah juru las lulus dalam pengujian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII  
PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu  
Pembinaan

Pasal 112

- (1) Pembinaan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui Dinas dan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 113

Pembinaan ketenagakerjaan diadakan bertujuan untuk:

- a. penerapan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan;
- b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang masalah ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- c. memberikan penjelasan, nasehat, pembinaan kepada tenaga kerja, serikat pekerja, pengusaha, pengurus perusahaan jika perlu dengan melakukan penyidikan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 114

Ketentuan mengenai pembinaan ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 115

- (1) Pegawai pengawas ketenagakerjaan berkewajiban untuk melakukan pembinaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mencakup:
  - a. norma kerja; dan
  - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Pegawai pengawas dalam melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan berhubungan dengan tenaga kerja/serikat pekerja di perusahaan.
- (3) Pelaksanaan pembinaan ketenagakerjaan didasarkan atas rencana kerja Dinas.

Pasal 116

Pegawai Pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya wajib:

- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan; dan
- b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

BAB XIII  
WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN

Pasal 117

Perusahaan atau pengurus wajib melaporkan tentang ketenagakerjaan secara tertulis kepada dinas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.

Pasal 118

Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan tentang ketenagakerjaannya secara tertulis setiap tahun kepada Dinas.

Pasal 119

Perusahaan yang melakukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja di atas 10 (sepuluh) orang wajib melaporkan tentang ketenagakerjaannya ke Dinas, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah melakukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja.

BAB XIV  
PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 120

- (1) Dinas melakukan pembinaan teknis dan pemeriksaan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan unsur pengusaha dan masyarakat dan unsur serikat pekerja/buruh.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

#### Pasal 121

Dalam rangka pembinaan dan pemeriksaan serta pembinaan ketenagakerjaan, maka Dinas dapat melakukan kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kepentingan daerah atau nasional dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 122

Guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan diadakan suatu sistem pembinaan ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Bupati.

### BAB XV PENYIDIKAN

#### Pasal 123

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang ditunjuk oleh Menteri Hukum dan HAM diberi kewenangan khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam 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 di bidang 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.



BAB XVI  
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 124

- (1) Bupati atau Pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat (2), 13 ayat (1), Pasal 22 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 23 ayat (1), Pasal 33 ayat (1), Pasal 38 ayat (1), Pasal 49 ayat (3), Pasal 50 ayat (1), Pasal 57 ayat (1), Pasal 58 ayat (1), Pasal 68 ayat (1), Pasal 69 ayat (1), Pasal 70 ayat (1), Pasal 72, Pasal 76, Pasal 82 ayat (2), Pasal 88, Pasal 91 ayat (2), Pasal 92 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 101 ayat (1), Pasal 105 ayat (1), Pasal 106, Pasal 109, Pasal 110, Pasal 117.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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 alat produksi; dan
  - h. pencabutan ijin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB XVII  
KETENTUAN PIDANA

Pasal 125

Pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (6), Pasal 40 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 41 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 45 ayat (1), ayat (2) dan ayat (4), Pasal 47 ayat (2), Pasal 55 ayat (1), Pasal 63 ayat (1), Pasal 65, Pasal 84 ayat (1), Pasal 91 ayat (1), Pasal 103 diancam dengan Pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling tinggi Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

BAB XVIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 126

- (1) Pada saat peraturan Daerah ini mulai berlaku, maka Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2002 tentang Retribusi Izin Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Sinjai Tahun 2002 Nomor 6), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Semua ketentuan produk hukum daerah yang telah ada sebelum ditetapkan Peraturannya Peraturan Daerah ini, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.

Pasal 127

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sinjai  
pada tanggal 30 Desember 2015

**BUPATI SINJAI,**

ttd

H. SABIRIN YAHYA

Peraturan Daerah ini dinyatakan sah

Diundangkan di Sinjai  
pada tanggal 30 Desember 2015

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SINJAI,**

ttd

H. TAIYEB A. MAPPASERE

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SINJAI TAHUN 2015 NOMOR 5

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN SINJAI PROVINSI SULAWESI  
SELATAN 5/2015

Salinan Sesuai Dengan Aslinya

di Sertifikasi dan HAM



LUKMAN DAHLAN, S.IP.,M.Si  
Pangkat : Pembina

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SINJAI  
NOMOR 5 TAHUN 2015  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan secara Nasional 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 di daerah.

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, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya 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. Dalam bidang ketenagakerjaan, pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia 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.

Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

- Pasal 2  
Cukup jelas.
- Pasal 3  
Cukup jelas.
- Pasal 4  
Cukup jelas.
- Pasal 5  
Cukup jelas.
- Pasal 6  
Cukup jelas.
- Pasal 7  
Cukup jelas.
- Pasal 8  
Cukup jelas.
- Pasal 9  
Cukup jelas.
- Pasal 10  
Cukup jelas.
- Pasal 11  
Cukup jelas.
- Pasal 12  
Cukup jelas.
- Pasal 13  
Cukup jelas.
- Pasal 14  
Cukup jelas.
- Pasal 15  
Cukup jelas.
- Pasal 16  
Cukup jelas.
- Pasal 17  
Cukup jelas.
- Pasal 18  
Cukup jelas.
- Pasal 19  
Cukup jelas.
- Pasal 20  
Cukup jelas.
- Pasal 21  
Cukup jelas.
- Pasal 22  
Cukup jelas.
- Pasal 23  
Cukup jelas.
- Pasal 24  
Cukup jelas.
- Pasal 25  
Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.  
Pasal 45  
Cukup jelas.  
Pasal 46  
Cukup jelas.  
Pasal 47  
Cukup jelas.  
  
Pasal 48  
Cukup jelas.  
Pasal 49  
Cukup jelas.  
Pasal 50  
Cukup jelas.  
Pasal 51  
Cukup jelas.  
Pasal 52  
Cukup jelas.  
Pasal 53  
Cukup jelas.  
Pasal 54  
Cukup jelas.  
Pasal 55  
Cukup jelas.  
Pasal 56  
Cukup jelas.  
Pasal 57  
Cukup jelas.  
Pasal 58  
Cukup jelas.  
Pasal 59  
Cukup jelas.  
Pasal 60  
Cukup jelas.  
Pasal 61  
Cukup jelas.  
Pasal 62  
Cukup jelas.  
Pasal 63  
Cukup jelas.  
Pasal 64  
Cukup jelas.  
Pasal 65  
Cukup jelas.  
Pasal 66  
Cukup jelas.  
Pasal 67  
Cukup jelas.

- Pasal 68  
Cukup jelas.
- Pasal 69  
Cukup jelas.
- Pasal 70  
Cukup jelas.
- Pasal 71  
Cukup jelas.
- Pasal 72  
Cukup jelas.
- Pasal 73  
Cukup jelas.
- Pasal 74  
Cukup jelas.
- Pasal 75  
Cukup jelas.
- Pasal 76  
Cukup jelas.
- Pasal 77  
Cukup jelas.
- Pasal 78  
Cukup jelas.
- Pasal 79  
Cukup jelas.
- Pasal 80  
Cukup jelas.
- Pasal 81  
Cukup jelas.
- Pasal 82  
Cukup jelas.
- Pasal 83  
Cukup jelas.
- Pasal 84  
Cukup jelas.
- Pasal 85  
Cukup jelas.
- Pasal 86  
Cukup jelas.
- Pasal 87  
Cukup jelas.
- Pasal 88  
Cukup jelas.
- Pasal 89  
Cukup jelas.
- Pasal 90  
Cukup jelas.
- Pasal 91  
Cukup jelas.

- Pasal 92  
Cukup jelas.
- Pasal 93  
Cukup jelas.
- Pasal 94  
Cukup jelas.
- Pasal 95  
Cukup jelas.
- Pasal 96  
Cukup jelas.
- Pasal 97  
Cukup jelas.
- Pasal 98  
Cukup jelas.
- Pasal 99  
Cukup jelas.
- Pasal 100  
Cukup jelas.
- Pasal 101  
Cukup jelas.
- Pasal 102  
Cukup jelas.
- Pasal 103  
Cukup jelas.
- Pasal 104  
Cukup jelas.
- Pasal 105  
Cukup jelas.
- Pasal 106  
Cukup jelas.
- Pasal 107  
Cukup jelas.
- Pasal 108  
Cukup jelas.
- Pasal 109  
Cukup jelas.
- Pasal 110  
Cukup jelas.
- Pasal 111  
Cukup jelas.
- Pasal 112  
Cukup jelas.
- Pasal 113  
Cukup jelas.
- Pasal 114  
Cukup jelas.
- Pasal 115  
Cukup jelas.



Pasal 116

Cukup jelas.

Pasal 117

Cukup jelas.

Pasal 118

Cukup jelas.

Pasal 119

Cukup jelas.

Pasal 120

Cukup jelas.

Pasal 121

Cukup jelas.

Pasal 122

Cukup jelas.

Pasal 123

Cukup jelas.

Pasal 124

Cukup jelas.

Pasal 125

Cukup jelas.

Pasal 126

Cukup jelas.

Pasal 127

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SINJAI NOMOR 83