



BUPATI MUSI RAWAS UTARA

PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA

NOMOR 7 TAHUN 2019

TENTANG

PERLINDUNGAN DAN PENYELENGGARAAN TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MUSI RAWAS UTARA,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting serta strategis sebagai pelaku dan tujuan pembangunan daerah;
- b. bahwa dalam rangka terwujudnya pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan untuk mengoptimalkan peranan serta kedudukan tenaga kerja perlu adanya pendayagunaan dan perlindungan terhadap hak tenaga kerja;
- c. bahwa perlindungan dan penyelenggaraan tenaga kerja secara optimal diarahkan sepenuhnya untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Penyelenggaraan Tenaga Kerja;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2013 tentang

Pembentukan Kabupaten Musi Rawas Utara di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5429);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA
dan
BUPATI MUSI RAWAS UTARA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN DAN PENYELENGGARAAN TENAGA KERJA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara.
3. Bupati adalah Bupati Musi Rawas Utara.
4. Dinas adalah dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.
5. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

6. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. 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.
8. 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
 - b. mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - a. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
10. 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.
11. 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.
12. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
13. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan

dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

14. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
15. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
16. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
17. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
18. Sistem Manajemen dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
19. 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 Kabupaten.
20. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti 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.
21. 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.
22. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah upah minimum yang berlaku di Provinsi Sumatera Selatan.
 23. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Musi Rawas Utara.
 24. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
 25. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, menyimpulkan data dan atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan Peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan.
 26. Penyidikan Tindak Pidana adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh Penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana yang terjadi serta menemukan tersangkanya.
 27. Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan Ketentuan Perundang-undangan.
 28. Penyidik adalah Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, Pejabat atau Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas dan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan.
 29. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PPNS adalah Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu dilingkungan Pemerintah Daerah yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah.
 30. Hari adalah hari kerja.

Pasal 2

Perlindungan dan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.

Pasal 3

Perlindungan dan Penyelenggaraan Tenaga Kerja bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan

- manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan Kabupaten dan nasional;
 - c. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi Tenaga Kerja/buruh;
 - d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya;
 - e. meningkatkan kualitas Tenaga Kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan; dan
 - f. menjaga Hubungan Industrial yang harmonis.

BAB II ARAH KEBIJAKAN

Pasal 4

- (1) Dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Kabupaten wajib:
 - a. menyusun perencanaan Tenaga Kerja yang meliputi Perencanaan Tenaga Kerja makro dan Perencanaan Tenaga Kerja mikro;
 - b. menetapkan arah kebijakan disektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal;
 - c. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan; dan
 - d. menetapkan kebijakan yang bertujuan mengatur penyelenggaraan program ketenagakerjaan yang berkesinambungan di Kabupaten.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja disusun atas dasar informasi Ketenagakerjaan, kondisi ekonomi daerah serta gambaran umum situasi ketenagakerjaan dengan berbagai karakteristik dan sebagian besar berupa data yang berkelanjutan yang dipergunakan sebagai dasar proyeksi:
 - a. penduduk dan Tenaga Kerja (penduduk usia kerja, tingkat partisipasi angkatan kerja, angkatan kerja, penduduk yang bekerja dan penganggur terbuka);
 - 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.

Pasal 5

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro dan Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a disusun secara periodik dan sistematis.
- (2) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif pada skala Kabupaten dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi.
- (3) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan Tenaga Kerja dilingkungan Pemerintahan Kabupaten dan dilingkungan internal perusahaan dengan mempertimbangkan potensi Kabupaten.
- (4) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 6

Dalam rangka menetapkan arah kebijakan disektor unggulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, Pemerintah Kabupaten harus mempertimbangkan:

- a. rencana pembangunan jangka panjang dan rencana pembangunan jangka menengah;
- b. pertumbuhan ekonomi;
- c. sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi; dan
- d. rencana strategis peningkatan kesejahteraan.

BAB III

PELATIHAN KERJA DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu

Pelatihan

Pasal 7

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan Kompetensi Kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

- (2) Pemerintah Kabupaten berperan mempersiapkan Tenaga Kerja melalui Pelatihan Kerja berbasis kompetensi.
- (3) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. berbasis pada standar Kompetensi Kerja;
 - c. pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi;
 - d. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian integral dari pengembangan profesionalisme.
- (4) Pelaksanaan dalam kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tanggung jawab Dinas.
- (5) Dalam hal pengembangan kompetensi Tenaga Kerja, Pemerintah Kabupaten dapat membentuk kelembagaan yang berbadan hukum atau unit pelaksana teknis sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Bagian Kedua
Lembaga Pelatihan Kerja
Pasal 8

- (1) Pemerintah Kabupaten wajib menyelenggarakan Pelatihan Kerja berbasis kompetensi pada LPK dan pelatihan berbasis masyarakat pada Dinas.
- (2) Dalam penyelenggaraan pelatihan, LPK harus diakreditasi oleh Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten.
- (3) Untuk mencapai kesetaraan pengakuan terhadap standar pelatihan keterampilan, kurikulum pelatihan LPK disusun berdasarkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
- (4) LPK dalam menyelenggarakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerja sama dengan:
 - a. sekolah menengah kejuruan;
 - b. perguruan tinggi;
 - c. perusahaan; dan
 - d. lembaga lainnya yang berbentuk badan hukum.
- (5) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (4) didukung dengan:
 - a. tenaga instruktur yang bersertifikat; dan
 - b. prasarana pelatihan yang sesuai standar;

Pasal 9

- (1) Pengusaha bertanggungjawab dalam meningkatkan kompetensi pekerjaanya untuk meningkatkan produktivitas, yang dibiayai dan ditanggung oleh pihak perusahaan.
- (2) Setiap pekerja berhak:
 - a. memperoleh Pelatihan Kerja berbasis kompetensi untuk mengembangkan kompetensinya; dan
 - b. memperoleh pengakuan kompetensi melalui sertifikasi uji kompetensi.

Pasal 10

- (1) Perusahaan dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja berbasis kompetensi dilingkungan perusahaannya.
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan dapat bekerja sama dengan LPK dan/atau lembaga pelatihan swasta lainnya.
- (3) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang memiliki sertifikat kompetensi.

Bagian Ketiga

Pemagangan

Pasal 11

- (1) Pelatihan Kerja berbasis kompetensi dapat diselenggarakan dengan sistem atau pola pemagangan dan pada akhir pemagangan dilakukan sertifikasi Kompetensi Kerja.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan perusahaan secara tertulis, paling lama 3 (tiga) bulan.
- (3) Perjanjian pemagangan paling sedikit memuat hak dan kewajiban antara peserta dengan perusahaan serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Peserta pemagangan berasal dari:
 - a. pencari kerja;
 - b. siswa LPK; dan/atau
 - c. tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (5) Pengawasan terhadap pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilakukan oleh Dinas.

Pasal 12

- (1) Tenaga Kerja yang telah mengikuti pemagangan berhak atas pengakuan

Kompetensi Kerja melalui sertifikasi Kompetensi Kerja oleh lembaga sertifikasi.

- (2) Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib difasilitasi oleh perusahaan.

Pasal 13

- (1) Perusahaan wajib menerima Tenaga Kerja untuk magang.
- (2) Jumlah peserta magang yang dapat diterima perusahaan disesuaikan dengan daya tampung perusahaan.
- (3) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan perjanjian tertulis dan dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 14

- (1) Penyelenggara pemagangan berhak:
 - a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.
- (2) Penyelenggara pemagangan wajib:
 - a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
 - b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3);

BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 15

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak dan berkesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam 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 ketentuan Peraturan

Perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan Kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 17

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan informasi lowongan Kerja kepada Dinas.
- (2) Persyaratan dan tata cara pelaporan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Dinas.
- (3) Dinas menyiapkan sistem teknologi informasi Tenaga Kerja yang terintegrasi lintas sektoral yang mudah diakses oleh masyarakat secara luas.
- (4) Proses rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja tidak dipungut biaya.

Pasal 18

- (1) Dinas melaksanakan pengumpulan informasi lowongan kerja untuk disebarluaskan ke masyarakat melalui edaran-edaran yang disebar di tiap Kecamatan di wilayah Kabupaten.
- (2) Informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disampaikan oleh Perusahaan secara tertulis kepada Dinas.
- (3) Informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman; dan
 - d. syarat lainnya sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh Perusahaan.
- (4) Dalam hal informasi lowongan kerja sudah terisi, Perusahaan wajib memberikan laporan secara tertulis kepada Dinas.

- (5) Dalam hal perusahaan tidak menyampaikan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. pembekuan perizinan yang diterbitkan Pemerintah Kabupaten; dan/atau
 - c. pencabutan izin.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Bupati.
- (7) Dalam hal perusahaan setelah diberikan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak menyampaikan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenakan sanksi pidana.

Pasal 19

- (1) Penempatan Tenaga Kerja oleh lembaga pelaksana penempatan Tenaga Kerja dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan Tenaga Kerja berlandaskan sertifikasi kompetensi dan tingkat pendidikan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Dinas;
 - b. lembaga swasta berbadan hukum; dan
 - c. bursa kerja khusus.
- (3) Selain lembaga penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setiap orang dilarang melakukan penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 20

- (1) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a dalam bentuk:
 - a. pameran bursa kerja;
 - b. informasi lowongan kerja melalui media cetak atau elektronik; dan
 - c. bursa kerja *online*.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang berasal dari laporan:
 - a. Pemerintah Kabupaten;
 - b. Perusahaan;
 - c. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta; dan
 - d. pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta.

Pasal 21

Pelayanan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Kedua

Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan Warga Sekitar

Pasal 22

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan untuk menampung Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Perusahaan lebih terbuka dalam pengembangan pola Kemitraaan sesuai dengan kondisi perusahaan dan budaya masyarakat setempat.

Pasal 23

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan Tenaga Kerja, Perusahaan memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi Tenaga Kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja Lokal dan warga sekitar dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari luar Kabupaten.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

Bagian Ketiga

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 24

- (1) Pemerintah Kabupaten bertanggung jawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Kabupaten.
- (2) Perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang

produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.

- (3) Kebijakan perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan dalam bentuk Program Kewirausahaan dengan pola:
 - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
 - b. sistem padat karya;
 - c. penerapan teknologi tepat guna;
 - d. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; dan
 - e. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Kabupaten memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
- (5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif, dan inovatif.

Pasal 25

Pemerintah Kabupaten dapat memfasilitasi perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3) melalui kegiatan:

- a. permodalan;
- b. penjamin;
- c. pendamping;
- d. pelatihan;
- e. konsultasi;
- f. bimbingan teknis; dan/atau
- g. penyediaan data dan informasi.

Pasal 26

- (1) Dalam rangka melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29, Pemerintah Kabupaten dapat membentuk forum koordinasi.
- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintah Kabupaten dan masyarakat.
- (3) Unsur Pemerintah Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berasal dari Perangkat Daerah yang bertanggungjawab dibidang

- ketenagakerjaan, bidang penanaman modal, dan bidang perdagangan.
- (4) Unsur masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berasal dari perwakilan asosiasi Pengusaha.
 - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB V HUBUNGAN KERJA

Pasal 27

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 28

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 terdiri atas:

- a. perjanjian kerja untuk waktu tertentu; dan/atau
- b. perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Pasal 29

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf a berdasarkan:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesai suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 30

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dicatatkan oleh Pengusaha kepada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan Perjanjian Kerja.
- (2) Pengusaha yang melakukan pengangkatan Pekerja/Buruh sebagai Pekerja tetap wajib memberikan surat keputusan pengangkatan kepada Pekerja/Buruh paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pengangkatan.

Pasal 31

- (1) Pekerja dengan perjanjian Kerja waktu tertentu berhak diberikan hak normatif yang sama dengan Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Hak normatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 32

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

Pasal 33

- (1) Perjanjian Kerja berakhir jika:
- a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja; atau
 - e. kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak Pekerja/Buruh.
- (4) Dalam hal Pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/Buruh.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

BAB VI

PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu

Perlindungan

Pasal 34

Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja ;
- b. *higienitas* perusahaan dan lingkungan kerja;
- c. moral dan kesusilaan; dan
- d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 35

Setiap Perusahaan wajib mengikutsertakan Pekerjaanya dalam program jaminan sosial BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan apabila tidak diikuti sertakan maka perusahaan dikenakan sanksi berupa denda sebesar 50% (lima puluh persen) dari gaji pekerja tersebut yang wajib disetorkan perusahaan ke Kas Daerah.

Pasal 36

- (1) Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan.
- (3) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangn.

Pasal 37

Pengusaha yang mempekerjakan perempuan dan anak harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

Pasal 38

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagai berikut:
 - a. 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangn.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib :
 - a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur paling sedikit sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangn; dan

- d. memberikan waktu istirahat kepada Pekerja/Buruh paling singkat 15 (lima belas) menit sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih.

Pasal 39

- (1) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada Pekerja/Buruh meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;
 - d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
 - f. istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan).
- (2) Pengusaha wajib memberikan libur kepada Pekerja/Buruh dengan tanpa mengurangi upah dan haknya pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 40

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 41

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan Pekerja/Buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan

kesehatan kerja.

- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai SMK3.

Pasal 42

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:
 - a. memperkerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
 - b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) Pelaksanaan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 43

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan UMK.
- (3) UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

Pasal 44

- (1) Pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sesuai dengan UMK.
- (2) Pengusaha menetapkan besaran upah bagi Pekerja/Buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (3) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, melalui mekanisme Bipartit dengan Pekerja/Buruh dan/atau serikat Pekerja/serikat Buruh.

Pasal 45

- (3) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2) dilakukan bersamaan dengan kenaikan UMK.
- (4) Pengusaha yang melakukan pembayaran upah dibawah UMK dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan.

Pasal 46

Jika Pengusaha membayar upah Pekerja/Buruh dengan sistem borongan, maka upah yang diterima Pekerja/Buruh dalam 1 (satu) bulan paling sedikit sama dengan UMK.

Pasal 47

- (1) Kekurangan atas pembayaran upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK merupakan utang yang wajib dibayar oleh Pengusaha pada Pekerja/Buruh.
- (2) Tuntutan atas kekurangan upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK sebagaimanadimaksud pada ayat (1), Pekerja/Buruh dapat mengajukan gugatan.

Bagian Ketiga

Kesejahteraan

Pasal 48

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jaminan sosial dalam Hubungan Kerja dan jaminan sosial diluar Hubungan Kerja.
- (3) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB VII

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 49

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Kabupaten berfungsi:

- a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
 - c. melaksanakan pengawasan; dan
 - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-Undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan serikat Pekerja/serikat Buruh berfungsi:
- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (4) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha berfungsi :
- a.menciptakan kemitraan;
 - b.mengembangkan usaha;
 - c.memperluas lapangan kerja; dan
 - d.memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua

Kelembagaan

Paragraf 1

Umum

Pasal 50

- (1) Pemerintah Kabupaten wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga Sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Paragraf 2

Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 51

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran,

masuk, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Kabupaten dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit mengadakan rapat paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.

Paragraf 3

Dewan Pengupahan

Pasal 52

- (1) Dewan Pengupahan mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.
- (2) Dewan Pengupahan melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Pemerintah Kabupaten wajib memfasilitasi terbentuknya Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dan/atau Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB).
- (4) Dalam hal di Kabupaten tidak memiliki Apindo dan/atau SP/SB maka penetapan Upah Minimum Kabupaten mengikuti Upah Minimum Provinsi.

Paragraf 4

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 53

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat Pekerja/serikat Buruh.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (2), serikat Pekerja/serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (3) Besaran dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat Pekerja/serikat Buruh yang bersangkutan;
- (4) Setiap perusahaan yang berusaha untuk melarang pembentukan serikat pekerja yang dilakukan oleh karyawan/buruh dikenakan sanksi berupa denda sebesar Rp. 50.000.000,00 - (lima puluh juta rupiah) dan sanksi administrasi penghentian atau pencabutan izin.

Bagian Ketiga

Perselisihan

Paragraf 1

Mediasi

Pasal 54

- (1) Dinas wajib melakukan fasilitasi/mediasi terkait perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan melalui Pegawai Teknis (Mediator).
- (2) Jumlah Pegawai Teknis (Mediator) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

Paragraf 2

Mogok Kerja

Pasal 55

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan serikat Pekerja/serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Apabila Pekerja/Buruh dan serikat Pekerja/serikat Buruh melakukan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Dinas paling lambat 7 (tujuh) Hari sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat Pekerja/serikat Buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan oleh Pekerja/Buruh yang tidak menjadi anggota serikat Pekerja/serikat Buruh, pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/Buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Pasal 56

- (1) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (2), Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang Pekerja/Buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. melarang Pekerja/Buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan.
- (3) Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh dan/atau pengurus serikat Pekerja/serikat Buruh sebelum, selamadan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 57

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

Pasal 58

Dalam hal Pekerja/Buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang dilanggar oleh Pengusaha maka Pengusaha tetap wajib membayar upah Pekerja/Buruh.

Pasal 59

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (2,) Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau serikat Pekerja/serikat Buruh telah sah dan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya

mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

BAB VIII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 60

- (1) Dinas melakukan pembinaan dan pengawasan Ketenagakerjaan.
- (2) Dalam rangka pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan Perusahaan kepada Dinas.
- (3) Tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan

Bagian Kedua

Pembinaan

Pasal 61

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap kegiatan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh petugas pengantar kerja, mediator Hubungan industrial dan pengawas ketenagakerjaan.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. bimbingan, penyuluhan dan konsultasi dibidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan; dan
 - c. kegiatan lain dalam rangka pembinaan.

Bagian Ketiga

Pengawasan

Pasal 62

- (1) Pemerintah Kabupaten melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh

pengawas ketenagakerjaan.

- (3) Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan.
- (4) Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 63

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:
 - a. unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. pengawas ketenagakerjaan; dan
 - c. tata cara pengawasan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terkoordinasi oleh unit kerja ketenagakerjaan pada Dinas.
- (3) Hasil pengawasan ketenagakerjaan dilaporkan oleh Dinas kepada Bupati.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai standar dan prosedur pembinaan dan pengawasan diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB IX PENGHARGAAN

Pasal 64

- (1) Pemerintah Kabupaten dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan yang menjalankan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan dibidang ketenagakerjaan.
- (2) penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk:
 - a. piagam penghargaan; dan/atau
 - b. ucapan
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan bagi perusahaan diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB X
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 65

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

BAB XI
KETENTUAN PIDANA

Pasal 66

- (1) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) dan Pasal 43 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,00-(lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetor ke Kas Negara.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 67

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan menempatkannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara.

Ditetapkan di Muara Rupit
pada tanggal 23 September 2019

BUPATI MUSI RAWAS UTARA,



Diundangkan di Muara Rupit
pada tanggal ~~23 September~~ 2019
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA,

ALWI ROHAM

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA TAHUN 2019 NOMOR 7
NOMOR REGISTER KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA PROVINSI SUMATERA
SELATAN NOMOR : (7-114/2019)