



BUPATI SERDANG BEDAGAI PROPINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN DAERAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
NOMOR 6 TAHUN 2018

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SERDANG BEDAGAI,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja sebagai mitra pengusaha merupakan salah satu pendukung dan pelaksana perekonomian yang sangat penting bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat;
- b. bahwa dalam mendorong percepatan peningkatan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan, menjamin hak-hak dasar tenaga kerja/buruh, menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan huruf b, perlu ditetapkan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Samosir dan Kabupaten Serdang Bedagai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 151, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4346);
6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

7. Undang-Undang Nomor 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);
8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
11. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5358);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

- 2015, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
17. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 253);
 18. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
 19. Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang;
 20. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
 21. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak;
 22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain;
 23. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum;
 24. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
 25. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Perjanjian Kerja Bersama;
 26. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA);
 27. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;
 28. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah;
 29. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
 30. Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai;

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

dan

BUPATI SERDANG BEDAGAI

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945.
3. Pemerintah daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Serdang Bedagai.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
6. Pejabat yang ditunjuk adalah pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah yang berwenang di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan dan mendapat pendelegasian wewenang dari Bupati;
7. Dinas adalah dinas yang mempunyai tugas pokok, fungsi, dan urusan di bidang ketenagakerjaan.
8. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas yang membidangi urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Serdang Bedagai.
9. Lembaga kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi/konsultasi dan musyawarah mengenai 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 bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
10. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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 huruf (b) yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
12. Pemberi kerja adalah orang/perorangan/persekutuan atau badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

13. Pencari kerja adalah orang yang belum mendapatkan pekerjaan atau sudah memiliki pekerjaan dan berusaha mencari pekerjaan sesuai dengan minat, latar belakang pendidikan, maupun dengan bakat kemampuan yang dimiliki dengan cara mengumpulkan sebanyak-banyaknya informasi mengenai perusahaan yang diminati maupun meminta informasi maupun bantuan kolega yang dimiliki.
14. Pengantar kerja merupakan sebuah jabatan fungsional yang bertugas untuk membantu para pencari kerja untuk mendapatkan informasi mengenai karir maupun lowongan pekerjaan.
15. Petugas Antar Kerja adalah seseorang yang membantu administrasi pelaksanaan penempatan tenaga kerja.
16. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
19. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
20. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
21. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga Negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
22. Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa yang dipekerjakan di wilayah Republik Indonesia.
23. IMTA adalah Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
24. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing selanjutnya disebut RPTKA adalah dokumen yang harus dimiliki oleh investor yang akan menggunakan tenaga kerja asing berupa rencana penggunaan tenaga kerja asing yang akan dilakukan dalam kegiatan usahanya.
25. KITAS adalah Kartu Izin Tinggal Terbatas yang berupa izin keimigrasian yang diberikan pada orang asing untuk tinggal di wilayah Negara Republik Indonesia dalam jangka waktu yang terbatas.
26. Pengguna Jasa adalah instansi pemerintah atau badan usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
27. Bursa Tenaga Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
28. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.
29. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

30. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.
31. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
32. *Outsourcing* adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
33. Perusahaan *Outsourcing* adalah perusahaan yang menerima sebagian pelaksanaan pekerjaan dari pemberi kerja melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
34. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
35. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah Badan Hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan jaminan sosial;
36. Anak adalah setiap orang yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun dan atau belum menikah.
37. Keluarga adalah seorang istri/suami dan 3 (tiga) orang anak/anak angkat yang sah dan terdaftar di perusahaan.
38. Wajib lapor ketenagakerjaan adalah kewajiban pengusaha atau pengurus perusahaan melaporkan gambaran ketenagakerjaan di perusahaan secara tertulis kepada Bupati melalui pejabat yang ditunjuk yang menangani penyelenggaraan dibidang ketenagakerjaan.
39. Upah adalah penerimaan, sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan/perjanjian kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja/buruh maupun keluarganya.
40. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok.
41. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya UMK adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Serdang Bedagai.
42. Tenaga Kerja Indonesia adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.
43. Pekerja informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.
44. Antar Kerja Lokal selanjutnya disingkat (AKL) adalah antar kerja antar Kabupaten/Kota dalam provinsi.
45. Antar Kerja Antar Daerah selanjutnya disingkat (AKAD) adalah antar kerja antar Provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
46. Antar Kerja Antar Negara selanjutnya disingkat (AKAN) adalah antar kerja untuk mengisi lowongan kerja di luar negeri sesuai dengan permintaan.
47. Perjanjian Kerja yang selanjutnya disebut PK adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
48. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disebut PP adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.
49. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disebut PKB adalah perjanjian yang dibuat oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang telah didaftarkan pada pemerintah daerah dengan pengusaha atau perkumpulan

- pengusaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja.
50. Serikat Pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
 51. 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.
 52. Dewan Pengupahan Kabupaten adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat Tripartit, dibentuk oleh Bupati dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada Bupati dalam penetapan upah minimum.
 53. Asosiasi Pengusaha Indonesia selanjutnya disingkat APINDO adalah organisasi pengusaha yang diberi kewenangan oleh Kamar Dagang Indonesia (KADIN) dalam penanganan masalah ketenagakerjaan yang berkedudukan di Kabupaten Serdang Bedagai.
 54. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seseorang atau lebih mediator hubungan industrial yang netral.
 55. 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 pada 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.
 56. Pemagangan adalah bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan, instansi atau lembaga latihan kerja dengan memperoleh pengetahuan keterampilan dan sikap kerja untuk jabatan tertentu melalui jalur pengalaman yang dilaksanakan secara sistematis dan terikat dalam satu kontrak pemagangan yang tidak dengan sendirinya dijamin penempatannya.
 57. Sertifikasi Kompetensi adalah suatu proses untuk mendapatkan pengakuan atas tingkat kualifikasi keterampilan tenaga kerja melalui suatu uji latihan kerja sesuai dengan standar jabatan atau persyaratan pekerjaan secara Nasional.
 58. Lembaga akreditasi adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.
 59. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas dan ketenangan bekerja.
 60. Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
 61. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak,

- perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
62. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 63. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
 64. Unjuk rasa atau demonstrasi adalah kegiatan yang dilakukan seseorang atau lebih untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara demonstratif di muka umum.
 65. Perseroan Terbatas (PT) adalah suatu badan hukum untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya.

BAB II PELATIHAN DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Pembinaan dan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 2

- (1) Dinas berkewajiban melakukan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) baik dalam bentuk bimbingan maupun pengendalian.
- (2) Dalam Pelaksanaan pembinaan LPK, aspek-aspek yang dibina sekurang-kurangnya meliputi:
 - a. program pelatihan;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. fasilitas atau sarana dan prasarana; dan
 - d. sistem dan metode.
- (3) Dalam Pelaksanaannya, pembinaan teknis dilakukan melalui beberapa bentuk antara lain:
 - a. pendidikan dan pelatihan (diklat);
 - b. seminar, lokakarya, rapat-rapat konsultasi; dan
 - c. kunjungan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja yang telah memperoleh izin berhak mendapatkan penilaian teknis dari Dinas.
- (5) Penilaian sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh tim penilai, sekurang-kurangnya 5 (lima) orang terdiri dari:
 - a. unsur dinas yang membidangi ketenagakerjaan; dan
 - b. unsur organisasi lembaga pelatihan kerja.
- (6) Tim penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (5) serta teknis pelaksanaan penilaiannya ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas.

Pasal 3

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja serta kualitas sumber daya manusia, untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin.
- (3) Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi syarat-syarat meliputi:
 - a. tersedianya tenaga pelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
 - d. tersedianya dana bagi kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.
- (4) Penyelenggaraan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.
- (5) Pelatihan yang dilaksanakan pemerintah, perusahaan maupun swasta harus dapat menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang dapat diterima pasar kerja.
- (6) Lembaga pelatihan baik yang dikelola swasta maupun yang dikelola pemerintah, dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pelatihan perlu adanya pembinaan dan pengembangan dari pemerintah daerah.
- (7) Lembaga pelatihan baik yang dikelola pemerintah atau swasta wajib mendaftarkan/melaporkan program kegiatan pelatihannya pada Dinas.

Bagian Kedua
Pelaksanaan Program Peningkatan Produktifitas

Pasal 4

- (1) Dalam upaya peningkatan produktifitas di daerah, perlu ditingkatkan sosialisasi dan pelatihan produktifitas untuk semua masyarakat tenaga kerja dan industri.
- (2) Peningkatan sosialisasi dan pelatihan produktifitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dan perusahaan.
- (3) Dalam pelaksanaan peningkatan produktifitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah menyediakan balai latihan kerja dan bekerjasama dengan perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Bagian Ketiga
Pemagangan

Pasal 5

- (1) Perusahaan yang berdomisili di Kabupaten Serdang Bedagai agar menerima pelaku magang.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan yang berisi hak dan kewajiban antara peserta atau penyelenggara program pemagangan dengan pengusaha, bidang kejuruan serta jangka waktu pemagangan yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan pelaksanaan pemagangan adalah sebagai berikut:
 - a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan dari pelaku magang;
 - b. pelaksanaan magang hanya dapat dilakukan maksimal 6 (enam) jam untuk bekerja, 2 (dua) jam untuk *tutorial* per hari tanpa lembur dengan menggunakan sistem 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

- c. pelaku magang berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan;
- d. jangka waktu pemagangan tidak dapat diperpanjang;
- e. pelaku magang berhak mendapatkan fasilitas dari perusahaan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali makan.

Bagian Keempat
Perizinan/Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja dan Pengesahan
Kontrak/Perjanjian Magang Dalam Negeri

Pasal 6

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta wajib memperoleh izin, dan untuk Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan wajib terdaftar pada Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja diatur dengan Peraturan Bupati.
- (3) Untuk pelaksanaan program pemagangan wajib dibuat perjanjian pemagangan antara pihak perusahaan dengan pihak pemagang yang disahkan oleh Kepala Dinas.
- (4) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hari, tanggal, bulan, dan tahun penandatanganan perjanjian antara perusahaan dan pemagang;
 - b. nama, jabatan dan alamat pihak perusahaan yang menyelenggarakan program pemagangan;
 - c. nama, tempat, tanggal lahir dan alamat pemagangan;
 - d. penerimaan dan lokasi pemagangan;
 - e. jangka waktu pemagangan;
 - f. jenis kejuruan dan nama jabatan;
 - g. hak dan kewajiban perusahaan dan pemagang; dan
 - h. sanksi.

Bagian Kelima
Sertifikasi Kompetensi dan Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 7

Dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja, dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi atau lembaga akreditasi terkait.

BAB III
TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu
Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 8

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Dalam hal penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan wajib menggunakan minimal 1 (satu) orang tenaga kerja pendamping untuk 1 (satu) jenis jabatan/pekerjaan.

- (3) Demi terselenggaranya alih teknologi secara maksimal maka perusahaan harus menyiapkan sarana penyuluhan dan pelatihan.
- (4) Pemberi kerja pendamping yang telah menyerap alih teknologi dari TKA wajib diusulkan oleh perusahaan untuk mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Nasional dan selanjutnya mengisi posisi yang sebelumnya diisi oleh TKA.
- (5) Pemberi Kerja yang menggunakan TKA wajib membuat laporan alih teknologi oleh tenaga kerja asing yang digunakan minimal setiap 3 (tiga) bulan sekali.
- (6) Penggunaan TKA oleh perusahaan selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.
- (7) Untuk jabatan Direksi selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.
- (8) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan keberadaannya ke dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Kabupaten Serdang Bedagai setiap 1 (satu) tahun sekali.

Bagian Kedua
Perpanjangan Izin Tenaga Kerja Asing

Pasal 9

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang berada di Kabupaten Serdang Bedagai, yang izinnya akan berakhir dan masih akan menggunakan TKA diperusahaannya, maka wajib memperpanjang IMTA kepada Bupati melalui dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Pemberian kerja TKA yang akan melakukan perpanjangan IMTA harus mengajukan permohonan secara tertulis atau online kepada Kepala Dinas, diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu IMTA berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diajukan dengan melampirkan persyaratan sebagai berikut:
 - a. alasan perpanjangan IMTA;
 - b. copy IMTA yang masih berlaku;
 - c. bukti pembayaran DKP TKA melalui Bank pemerintah yang ditunjuk oleh bupati;
 - d. copy keputusan RPTKA yang masih berlaku;
 - e. paspor TKA yang masih berlaku;
 - f. pashoto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2 (dua) lembar;
 - g. copy perjanjian kerja atau perjanjian melakukan pekerjaan;
 - h. copy bukti gaji/upah TKA;
 - i. copy NPWP bagi TKA yang berkerja lebih dari 6 (enam) bulan;
 - j. copy NPWP bagi pemberi kerja TKA;
 - k. keterangan izin tinggal terbatas (KITAS);
 - l. surat tanda melapor diri (STMD) dari Kabupaten Serdang Bedagai;
 - m. surat keterangan kependudukan sementara (SKKPS) dari Catatan Sipil Kabupaten Serdang Bedagai;
 - n. bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA yang telah dibayar melalui Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia di Jakarta;
 - o. copy polis asuransi dari BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dan atau asuransi yang berbadan hukum di Indonesia;
 - p. laporan pelatihan kepada TKI pendamping;
 - q. surat keterangan tempat tinggal sementara (SKTT);

- r. rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi terkait.
- (4) Pelatihan kepada TKI pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf h, dibuktikan dalam bentuk laporan realisasi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan alih teknologi kepada Tenaga Kerja Indonesia.

BAB IV PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 10

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.

Pasal 11

- (1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan penempatan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, efisien dan efektif serta setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (3) Dalam penanganan pengangguran dan rekrutmen tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 12

- (1) Setiap perusahaan harus melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan menengah kejuruan dan/atau Perguruan Tinggi untuk menampung tenaga kerja lokal yang dihasilkan oleh lembaga-lembaga pendidikan tersebut.
- (2) Mekanisme penyaluran tenaga kerja lokal sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan perusahaan.
- (3) Dalam proses penyaluran tenaga kerja, lembaga pendidikan menengah kejuruan dan Perguruan Tinggi dilarang memungut biaya kepada tenaga kerja dan/atau pengguna tenaga kerja.
- (4) Penempatan tenaga kerja melalui proses AKL maupun AKAD dapat dilakukan oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang telah memiliki izin dari dinas yang membidangi ketenagakerjaan.

Pasal 13

- (1) Setiap pengusaha wajib melaporkan secara tertulis minimal 1 (satu) bulan sebelumnya setiap ada lowongan pekerjaan kepada Bupati melalui dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Dinas menyebarluaskan informasi pasar kerja kepada masyarakat, mencakup data dan informasi tentang persediaan, permintaan dan penempatan tenaga kerja serta kondisi pasar kerja setempat melalui media.

- (3) Pendaftaran pencari kerja dilakukan oleh dinas, untuk mendapatkan kualifikasi dan data pencari kerja.
- (4) Pencari kerja yang akan melamar pekerjaan, wajib mendaftarkan diri pada Dinas dengan melengkapi persyaratan:
 - a. copy Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Serdang Bedagai;
 - b. copy Ijazah; dan
 - c. pas photo ukuran 3x4 sebanyak 2 (dua) lembar.
- (5) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diberikan Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja (AK-I) setelah mengisi daftar isian pencari kerja (AK-II).
- (6) Setiap perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib mencantumkan AK-I sebagai persyaratan untuk memenuhi lowongan pekerjaan yang tersedia.
- (7) Data dan informasi lowongan kerja yang diperoleh dari perusahaan pengguna tenaga kerja harus lengkap dan jelas baik kuantitatif dan kualitatif termasuk persyaratan jabatan, untuk memudahkan fasilitasi dan mediasi proses pasar kerja.
- (8) Optimalisasi penyebaran informasi pasar kerja dan lowongan kerja secara teknis dilaksanakan oleh pegawai fungsional pengantar kerja dan dibantu oleh petugas antar kerja.
- (9) Pelayanan penyebaran informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja tidak dipungut biaya.
- (10) Dinas yang membidangi ketenagakerjaan wajib melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaporan informasi lowongan kerja yang dilaporkan oleh pengusaha.

BAB V PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 14

- (1) Pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah daerah, pengusaha dan masyarakat.
- (2) Pemerintah berupaya untuk memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan yang tepat guna dengan cara melalui Lembaga Pelatihan Kerja dan Balai Latihan Kerja yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui Pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan mendayagunakan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanyaperluasan kesempatan kerja.

BAB VI TENAGA KERJA INDONESIA

Pasal 15

- (1) Pencari Kerja yang berminat bekerja di luar negeri wajib mendaftarkan diri pada dinas yang membidangi ketenagakerjaan.

- (2) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. berusia sekurang-kurangnya 18 tahun dan sekurang-kurangnya 21 tahun bagi yang bekerja pada perseorangan/rumah tangga;
 - b. sehat jasmani dan rohani;
 - c. memiliki kartu tanda pencari kerja (AK.1) yang dikeluarkan oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan;
 - d. memiliki keterampilan;
 - e. tidak dalam keadaan hamil;
 - f. izin dari keluarga dan diketahui oleh Kepala Desa/Lurah;
 - g. memiliki kualifikasi/syarat pendidikan yang dipersyaratkan oleh pengguna.
- (3) Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi:
 - a. kartu tanda penduduk, kartu keluarga, ijazah pendidikan terakhir, akte lahir;
 - b. surat keterangan status perkawinan;
 - c. sertifikat kompetensi kerja;
 - d. passport;
 - e. visa kerja;
 - f. perjanjian penempatan yang diketahui oleh dinas;
 - g. perjanjian kerja;
 - h. sertifikat PAP;
 - i. kartu tanda kerja luar negeri;
 - j. kartu penyertaan asuransi.

BAB VII
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DAN PERJANJIAN KERJA HARIAN LEPAS

Bagian Kesatu
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 16

- (1) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (2) Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinas yang membidangi ketenagakerjaan wajib melakukan penelitian kepada perusahaan mengenai persyaratan-persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Setelah dilaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sebelum ditandatangani perjanjian oleh pengusaha dan pekerja, dinas yang membidangi ketenagakerjaan wajib memberikan pembinaan.
- (4) Pengusaha/Perusahaan yang tidak memberitahukan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan/atau tidak mencatatkan perjanjian kerja waktu tertentu maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (5) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu memiliki hak yang sama dalam hal perlindungan haknya dengan tenaga kerja tetap.

- (6) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya yang akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - 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;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (8) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan pada ayat (7), maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Bagian Kedua
Perjanjian Kerja Harian Lepas

Pasal 17

- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
- (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.
- (4) Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.
- (5) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- (6) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, sekurang-kurangnya daftar tersebut memuat :
 - a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama/alamat pekerja/buruh;
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
 - d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya;
 - e. pendaftaran dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- (7) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (6) wajib dicatatkan pada dinas yang membidangi ketenagakerjaan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

BAB VIII
LEMBAGA KERJASAMA BIPARTIT, PERATURAN PERUSAHAAN DAN
PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Bagian Kesatu
Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 18

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit.
- (2) Lembaga itu akan berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan membuat pertimbangan yang matang atas masalah-masalah ketenagakerjaan di dalam perusahaan bersangkutan.
- (3) Keanggotaan lembaga tersebut akan terdiri dari perwakilan pemberi kerja dan perwakilan para pekerja/buruh yang diangkat secara demokratis oleh para pekerja untuk mewakili kepentingan mereka di dalam perusahaan tersebut
- (4) LKS Bipartit yang sudah terbentuk, wajib diberitahukan untuk dicatat pada dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Kabupaten Serdang Bedagai selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.

Bagian Kedua
Peraturan Perusahaan

Pasal 19

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Bupati melalui dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Pengusaha yang telah membuat draft peraturan perusahaan harus membuat permohonan pengesahan kepada Bupati melalui dinas yang membidangi ketenagakerjaan selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja setelah draft peraturan perusahaan tersebut ditandatangani pengusaha dan pekerja (Serikat Pekerja/Serikat Buruh).

Bagian Ketiga
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 20

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan secara musyawarah antara pengusaha dan Serikat Pekerja/serikat Buruh, dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.
- (3) Pengusaha wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Bupati Serdang Bedagai melalui dinas yang membidangi ketenagakerjaan selambat-lambatnya 5 (lima) hari setelah draft Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh pihak pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

BAB IX
WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN

Pasal 21

- (1) Pengusaha atau pengurus perusahaan wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Bupati melalui dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Pengusaha atau pengurus perusahaan wajib melaporkan secara tertulis kepada Bupati melalui dinas yang membidangi ketenagakerjaan selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memuat keterangan:
 - a. identitas perusahaan;
 - b. hubungan kerja;
 - c. perlindungan tenaga kerja;
 - d. kesempatan kerja.
- (4) Setelah menyampaikan laporan, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Bupati melalui dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (5) Format penyampaian wajib lapor ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) sesuai dengan lampiran Peraturan Daerah ini.
- (6) Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Bupati selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan.
- (7) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) harus memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat perusahaan atau bagian perusahaan;
 - b. nama dan alamat pengusaha;
 - c. nama dan alamat pengurus;
 - d. tanggal memindahkan, menghentikan atau membubarkan;
 - e. alasan pemindahan, penghentian atau pembubaran;
 - f. kewajiban yang telah dan akan dilaksanakan terhadap pekerja atau buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - g. jumlah pekerja/buruh yang berhenti.

BAB X
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 22

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.
- (2) Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.
- (4) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi, paling lambat dalam

waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

- (5) Setelah menerima pencatatan penyelesaian perselisihan industrial dari salah satu pihak atau para pihak, Dinas wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (6) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (7) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- (8) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (9) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XI

LEMBAGA KERJASAMA TRIPARTIT DAN DEWAN PENGUPAHAN

Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Kabupaten Serdang Bedagai.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Serdang Bedagai.
- (3) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (4) Dewan Pengupahan mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.
- (5) Survey dilakukan secara Tripartit sebanyak 4 (empat) kali dalam satu tahun sehingga dapat ditetapkan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang bisa dipertanggungjawabkan.

BAB XII

ORGANISASI PENGUSAHA DAN SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

Pasal 24

- (1) Pengusaha, pekerja dan atau serikat pekerja/serikat buruh Kabupaten Serdang Bedagai wajib melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha/APINDO dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati

hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

- (3) Pengusaha wajib membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pengusaha agar menyediakan fasilitas kantor sekretariat serikat pekerja/serikat buruh beserta perlengkapannya.
- (5) Pengusaha di Kabupaten Serdang Bedagai agar menjadi anggota organisasi pengusaha/APINDO yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
- (6) Pemerintah Daerah memberikan fasilitas program kegiatan kepada Serikat Pekerja/Buruh sesuai dengan kemampuan dan ketentuan yang berlaku.

BAB XIII MOGOK KERJA DAN UNJUK RASA

Bagian Kesatu Mogok Kerja

Pasal 25

- (1) Mogok kerja dapat dilakukan setelah gagalnya perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan telah 2 (dua) kali mengajukan perundingan secara tertulis kepada pihak pengusaha/ perusahaan.
- (2) Lamanya perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan berlaku untuk permasalahan yang sifatnya non normatif.
- (3) Pengajuan perundingan disampaikan minimal 7 (tujuh) hari kerja sebelumnya oleh pekerja/buruh atau Serikat Buruh kepada pihak pengusaha/perusahaan yang ditembuskan kepada dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Selama proses pengajuan perundingan maka pekerja/buruh tetap bekerja sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi dan menyalurkan aspirasinya secara demokratis, tidak saling memprovokasi serta tidak melakukan tindak anarkis.
- (5) Pemberitahuan mogok kerja disampaikan kepada para pihak paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum kegiatan mogok dilakukan dengan melampirkan surat-surat pengajuan perundingan dan atau risalah perundingan sebelumnya.
- (6) Kegiatan mogok kerja diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (7) Pelaksanaan Mogok kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan pada ayat (1), (3) dan (5) dianggap tidak sah dan pekerja/buruh tersebut dianggap mangkir dan perusahaan tidak wajib membayar upahnya.

Bagian Kedua Unjuk Rasa

Pasal 26

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang akan melakukan unjuk rasa dengan mengajak anggotanya yang sedang bekerja untuk meninggalkan pekerjaannya harus mengirim pemberitahuan kepada pihak Kepolisian

Republik Indonesia dengan tembusan kepada dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan pihak perusahaan tempat anggotanya bekerja selambat-lambatnya 3x24 jam sebelum kegiatan unjuk rasa dilaksanakan.

- (2) Pekerja/Buruh atau anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang akan mengikuti unjuk rasa dilarang meninggalkan pekerjaannya tanpa izin dari perusahaan tempat bekerja.
- (3) Pekerja/Buruh yang meninggalkan pekerjaannya untuk berunjuk rasa tanpa izin dari perusahaan dianggap mangkir dan perusahaan tidak wajib membayar upahnya.

BAB XIV PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Penutupan Perusahaan

Pasal 27

- (1) Bupati atau pejabat yang ditunjuk dapat segera melakukan koordinasi dengan para pihak baik pengusaha/manajemen perusahaan, pekerja dan atau pihak terkait lainnya apabila diduga akan terjadi penutupan perusahaan atau perusahaan mengalami pailit.
- (2) Dalam hal perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja.
- (3) Perusahaan yang mengalami pailit dan/atau bangkrut harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak.

Pasal 28

- (1) Setiap perusahaan wajib menyediakan Dana Cadangan Pesangon baik di dalam maupun di luar perusahaan.
- (2) Dana cadangan tersebut dapat disimpan di bank pemerintah daerah.
- (3) Setiap perusahaan wajib melaporkan Dana Cadangan Pesangon setiap tahun kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan.

Pasal 29

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan oleh hal-hal yang bukan menjadi kesalahan pekerja/buruh, pelanggaran ringan/berat maka pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerjajanya sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

- (4) Dalam hal terjadi proses PHK dengan tanpa melakukan skorsing sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak yang biasa diterima pekerja/buruh.

Bagian Kedua
Pensiun

Pasal 30

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun (55 tahun) berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha dan memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.
- (2) Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya yang pensiun dapat mengkompensasikan Saldo Tabungan Hari Tua yang disimpan pada Dana pensiun BPJS Ketenagakerjaan untuk karyawan yang bersangkutan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Bagi perusahaan yang belum mengikutsertakan pekerjanya/buruh dalam program pensiun maka pengusaha wajib membayar hak pensiun pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketiga
Pengunduran Diri

Pasal 31

- (1) Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili pengusaha secara langsung selain memperoleh uang penggantian hak dan penghargaan masa kerja (uang pisah) yang diatur lebih lanjut dalam peraturan perusahaan.
- (2) Perusahaan yang belum mengatur besaran uang pisah dalam PK, PP, atau PKB maka besaran uang pisah yang berlaku sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.
- (3) Pekerja/buruh yang terindikasi mendapatkan tekanan/intimidasi dari perusahaan dapat melakukan pengaduan dalam bentuk pernyataan tertulis ditembuskan kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan, apabila mengundurkan diri berhak mendapatkan pesangon sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

Bagian Keempat
Peralihan Perusahaan

Pasal 32

Bila terjadi pengalihan perusahaan dan atau perpindahan kepemilikan perusahaan dan terjadi pemutusan hubungan kerja :

- a. apabila pekerja/buruh menolak untuk dipekerjakan kembali dengan pemilik perusahaan baru maka perusahaan lama memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan;
- b. apabila pengusaha baru menolak mempekerjakan kembali tenaga kerja tersebut maka perusahaan lama memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan;

BAB XV
KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH

Pasal 33

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sesuai dengan ukuran kemampuan perusahaan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini meliputi:
 - a. makan minum yang layak sesuai dengan standar gizi yang dibutuhkan berdasarkan standar kebutuhan energi untuk orang bekerja;
 - b. fasilitas transportasi/antar jemput;
 - c. fasilitas seragam kerja setiap tahun;
 - d. sarana dan prasarana olahraga yang memadai dan representatif;
 - e. sarana ibadah yang memadai dan representatif;
 - f. fasilitas rekreasi setiap tahun minimal 1 (satu) kali;
 - g. sarana ruang makan/kantin;
 - h. fasilitas ruang kesehatan;
 - i. koperasi karyawan; dan
 - j. menyediakan ruang laktasi.
- (3) Ketentuan tentang penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja sebagaimana diatur pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Bupati melalui dinas yang membidangi ketenagakerjaan berwenang memberikan bimbingan, penyuluhan dan pembinaan dalam penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja di perusahaan.

BAB XVI
PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Perlindungan

Pasal 34

Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, *hygiene* perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia dan nilai-nilai agama sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

Bagian Kedua
Tenaga Kerja Perempuan

Pasal 35

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari antara jam 23.00 WIB sampai dengan jam 05.00 WIB wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan berikut:
 - a. menyediakan sarana transportasi/antar jemput;
 - b. menyediakan makan dan minum yang layak sesuai dengan standar gizi yang dibutuhkan berdasarkan standar kebutuhan energy untuk orang bekerja;
 - c. menjaga norma-norma kesusilaan sehingga tidak dimungkinkan terjadinya tindak kekerasan dan pelecehan seksual.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari dianjurkan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan mulai dari jam 21.00 WIB sampai dengan jam 07.00 WIB.

Pasal 36

- (1) Pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan sesuai dengan harkat dan martabatnya.
- (2) Pekerja perempuan berhak mendapatkan hak-hak dasar meliputi:
- istirahat haid maksimal 2 (dua) hari pada hari pertama dan kedua, dengan melampirkan surat keterangan dokter atau bidan yang memeriksanya;
 - istirahat hamil/persalinan selama 3 (tiga) bulan, dengan ketentuan 1,5 (satu setengah) bulan sebelum persalinan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah persalinan menurut dokter kandungan atau bidan yang memeriksa;
 - istirahat keguguran kandungan selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang memeriksanya;
 - pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya berhak mendapatkan tempat laktasi (ruang ibu menyusui).
- (3) Ketentuan tentang perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Bagian Ketiga Tenaga Kerja Penyandang Cacat

Pasal 37

- (1) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.
- (2) prosedur dan tata cara pelaksanaan mempekerjakan penyandang cacat diatur dalam pelaksanaan kerja yang disepakati dalam PK, PP, atau PKB.

BAB XVII PENYERAHAN SEBAGIAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN (OUTSOURCHING)

Pasal 38

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat-syarat:
- adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - perlindungan upah, kesejahteraan dan syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak dilaksanakan maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih tanggung jawab menjadi pekerja/buruh dan perusahaan pemberi kerja.
- (4) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hak dan kewajibannya sama dengan tenaga kerja tetap

Pasal 39

- (1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. dilakukan terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (2) Jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja adalah:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
 - c. usaha tenaga pengaman (*security*/ satuan pengamanan);
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh

Pasal 40

- (1) Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*) wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh.
 - b. perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh harus memiliki izin operasional yang dikeluarkan oleh dinas yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi, dengan syarat-syarat sebagai berikut:
 - 1. berbadan hukum berbentuk perseroan terbatas (PT);
 - 2. memiliki kantor permanen di kabupaten serdang bedagai;
 - 3. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.
- (2) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang melaksanakan kegiatan operasional.
- (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud berkewajiban:
 - a. memberi kejelasan status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh;
 - b. memberikan surat perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama kepada pekerja;
 - c. memberi upah minimal sebesar upah minimum yang berlaku;
 - d. memberikan kesejahteraan yang sama seperti pekerja pada perusahaan pemberi kerja;
 - e. memberikan segala hak yang timbul pada saat dan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan undang-undang ketenagakerjaan;

- f. melaporkan perjanjian kerja dengan perusahaan pemberi kerja sebelum dan sesudah pelaksanaan kontrak kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan; dan
 - g. melaporkan secara periodik kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan setiap 3 (tiga) bulan sekali yang sekurang-kurangnya memuat jumlah tenaga kerja, upah dan jaminan sosial tenaga kerja.
- (4) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - (5) Perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib sesuai dengan peraturan yang berlaku yang mengatur ketentuan ketenagakerjaan.

BAB XVIII

JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DAN TUNJANGAN HARI RAYA

Bagian Kesatu

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pasal 41

- (1) Setiap orang yang bekerja di wilayah Kabupaten Serdang Bedagai, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan wajib menjadi peserta jaminan sosial.
- (2) Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh BPJS.
- (3) BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah:
 - a. BPJS Kesehatan; dan
 - b. BPJS Ketenagakerjaan.
- (4) BPJS Kesehatan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) huruf a menyelenggarakan Program Jaminan Kesehatan.
- (5) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b menyelenggarakan Program:
 - a. jaminan kecelakaan kerja (JKK);
 - b. jaminan hari tua (JHT);
 - c. jaminan kematian (JKM); dan
 - d. jaminan pensiun.
- (6) Pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan seluruh pekerjanya sebagai peserta BPJS.
- (7) Pemberi kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (6) wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.
- (8) Tahapan pendaftaran peserta BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua

Perlindungan Terhadap Pekerja Informal

Pasal 42

- (1) Pemerintah daerah mendorong pekerja informal untuk mengikutsertakan dirinya menjadi Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

- (2) Pemerintah melakukan sosialisasi dan berperan aktif mengupayakan agar tenaga kerja informal mendapat perlindungan terhadap resiko kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Ketenagakerjaan.
- (3) Mekanisme dan teknis pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh dinas yang berwenang di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Bagian Ketiga
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 45

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

$$= \frac{\text{masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}}{12}$$
- (4) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (5) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (6) Pemberian THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing pekerja, kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh ditentukan lain.
- (7) Pembayaran THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB XIX
UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK)

Pasal 46

- (1) Setiap perusahaan wajib melaksanakan Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebagai jaring pengaman dasar pembayaran upah di Kabupaten Serdang Bedagai.
- (2) Perusahaan yang tidak mengajukan permohonan penangguhan dan atau perusahaan yang permohonan penangguhan UMK-nya tidak disetujui oleh Gubernur wajib melaksanakan upah minimum.

- (3) Pengusaha dilarang membuat perjanjian/kesepakatan membayar upah dibawah upah minimum.
- (4) Perusahaan yang mempekerjakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (5) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (6) Pengusaha wajib menaikkan upah minimum bagi pekerja/buruh yang sudah menikah atau berkeluarga dan/atau sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih sekurang-kurangnya 5% (lima persen) lebih besar dari UMK yang berlaku yang dimasukkan ke dalam struktur upah dan menjadi tunjangan tetap.
- (7) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (6) di atas dilakukan bersamaan dengan kenaikan UMK.

BAB XX PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 47

Pembinaan penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi oleh Pemerintah dengan mengikutsertakan APINDO dan serikat pekerja/serikat buruh demi terwujudnya tenaga kerja dan atau perusahaan/ lembaga yang berprestasi dan produktif.

BAB XXI KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 48

- (1) Setiap orang dan/ atau badan yang melanggar ketentuan yang tercantum pada pasal 6 ayat (1), pasal 8 ayat (2), pasal 9 ayat (1), pasal 12 ayat (3), pasal 13 ayat (1), pasal 15 ayat (1), pasal 16 ayat (1), pasal 17 ayat (1) dan ayat (4), pasal 18 ayat (1) dan (3), pasal 19 ayat (3), pasal 20 ayat (1) dan ayat (2), pasal 30 ayat (1), pasal 35 ayat (1) dan ayat (2), pasal 36 ayat (2), pasal 39 ayat (2), pasal 40 ayat (1), pasal 41 ayat (1), pasal 45 ayat (1) dan pasal 46 ayat (1) dan (6) diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan dan/ atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Denda sebagaimana ditetapkan pada ayat (1) disetorkan ke kas daerah.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.
- (4) Bupati atau pejabat yang ditunjuk memberikan sanksi administratif terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sesuai yang tercantum dalam pasal 6 ayat (1), pasal 9 ayat (1), pasal 13 ayat (1), pasal 17 ayat (1) dan ayat (3), pasal 18 ayat (1) dan ayat (3), pasal 19 ayat (3), pasal 20 ayat (1) dan ayat (2), pasal 39 ayat (2), pasal 41 ayat (1), dan pasal 46 ayat (1) dan (6).
- (5) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) 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;
- h. pencabutan izin.

BAB XXII PENYIDIKAN

Pasal 49

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan pemerintah daerah diberi wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana;
- (2) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah;
 - a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang peraturan daerah agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lengkap dan jelas;
 - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan tersebut menjadi lengkap dan jelas mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana di bidang peraturan daerah ;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang peraturan daerah;
 - d. memeriksa buku-buku, catatan dan dokumen lain yang berkenaan dengan tindak pidana di bidang peraturan daerah;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang peraturan daerah;
 - g. menyuruh berhenti, melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen yang dibawa sebagaimana dimaksud pada huruf c;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana peraturan daerah;
 - i. memanggil orang untuk mendengarkan keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan;
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimana dimulainya penyidikan dan penyampaian hasil penyidikannya kepada penuntut umum sesuai dengan ketentuan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

BAB XXIII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 50

Pada saat peraturan daerah ini mulai berlaku, Semua Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan daerah ini.

BAB XXIV
PENUTUP

Pasal 51

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sei Rampah
pada tanggal 10 Desember 2018
BUPATI SERDANG BEDAGAI,

ttd

H. SOEKIRMAN

Diundangkan di Sei Rampah
pada tanggal 10 Desember 2018
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI,

ttd

HADI WINARNO

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI TAHUN 2018
NOMOR 6

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI PROVINSI
SUMATERA UTARA NOMOR : (6/169/2018)

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDAKAB SERDANG BEDAGAI

ttd

BASYARUDDIN, SH
PEMBINA
NIP. 197009171998301005