



BUPATI BANDUNG BARAT
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT

NOMOR 8 TAHUN 2019

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG BARAT,

- Menimbang :
- a. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
 - b. bahwa hak dasar tenaga kerja/buruhsertakesempatan dan perlakuan yang sama harus dilakukan secara terencana, terstruktur, dan terpadu guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Daerah;
 - c. bahwa Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 1 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan hukum di bidang ketenagakerjaan, kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan di Daerah, sehingga perlu ganti;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
 4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);

5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan)(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
8. 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);
9. 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);
10. 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);
11. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4688);
12. 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);
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 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penetapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
18. Peraturan Presiden Nomor 21 tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN BANDUNG BARAT
dan
BUPATI BANDUNG BARAT

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten adalah Kabupaten Bandung Barat.
2. Bupati adalah Bupati Bandung Barat.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
4. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang selanjutnya disebut Dinas, adalah Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
7. Kepala Dinas adalah pimpinan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
8. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

9. 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.
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 sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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.
12. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
13. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
15. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik di daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
16. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam Pemerintah Daerah, maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada Pemerintah Daerah atau perusahaan yang bersangkutan.
17. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada Pemberi Kerja TKA.
18. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

19. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
20. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
21. 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 kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
22. Antarkerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.
23. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.
24. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
25. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
26. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja.
27. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
28. 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.
29. Warga Sekitar adalah Masyarakat yang berdomisili di sekitar Perusahaan dalam jangka waktu paling sedikit 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.
30. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah, badan hukum atau perorangan, yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
31. 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.
32. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah Lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
33. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

34. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.
35. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
36. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
37. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
38. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi antara pekerja dan pengusaha membahas masalah-masalah hubungan industrial seperti peraturan perusahaan, keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.
39. 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.
40. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
41. 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.
42. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di Daerah.
43. Dewan Pengupahan Kabupaten adalah lembaga non-struktural yang bersifat tripartit yang bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan kabupaten.
44. Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan didasarkan atas kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu.
45. Organisasi Perusahaan adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi perusahaan Indonesia yang didirikan secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan didasarkan atas kesamaan jenis usaha, mata dagangan, atau jasa yang dihasilkan ataupun yang diperdagangkan.
46. Asosiasi Pengusaha Indonesia yang selanjutnya disebut APINDO adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh kamar dagang dan industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
47. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

48. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
49. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
50. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.
51. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
52. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
53. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Bagian Kedua
Ruang Lingkup

Pasal 2

Ruang lingkup penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. PTK dan informasi Ketenagakerjaan;
- b. Pelatihan Kerja, Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Penempatan Tenaga Kerja;
- d. Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. penggunaan TKA;
- f. hubungan kerja;
- g. perlindungan kerja;
- h. jaminan sosial;
- i. fasilitas kerja;
- j. Hubungan Industrial; dan
- k. pembinaan dan pengawasan.

BAB II
PTK DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
PTK

Pasal 3

- (1) Pembangunan Ketenagakerjaan di Daerah dilaksanakan berdasarkan PTK.
- (2) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.

Paragraf 1
PTK Makro

Pasal 4

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a, terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada informasi Ketenagakerjaan dan informasi terkait lainnya.
- (3) Hasil Kegiatan penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam rencana Tenaga Kerja makro, yang memuat informasi tentang:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. neraca Tenaga Kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan Daerah.
- (4) Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (5) Persediaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a penghitungannya dilakukan dengan pendekatan tingkat partisipasi angkatan kebutuhan Tenaga Kerja atau luaran pendidikan.
- (6) Kebutuhan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, penghitungannya dilakukan dengan pendekatan kebutuhan Tenaga Kerja dan pendekatan pendayagunaan Tenaga Kerja, dengan mempertimbangkan kebutuhan Tenaga Kerja di pasar kerja internasional.
- (7) Neraca Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, disusun dengan membandingkan antara persediaan Tenaga Kerja dengan kebutuhan Tenaga Kerja, untuk mengetahui kesenjangan Tenaga Kerja.
- (8) Arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, memuat pokok pikiran, starategi, dan kegiatan untuk pemecahan masalah Ketenagakerjaan di Daerah.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 2

PTK Mikro

Pasal 5

- (1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (2) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.
- (3) Hasil Kegiatan penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam rencana Tenaga Kerja mikro, yang memuat informasi tentang:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (4) Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (5) Informasi persediaan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, disusun berdasarkan kekuatan pegawai yang dirinci menurut jabatan, status kepegawaian, jenjang dan bidang pendidikan akhir, usia, jenis kelamin, pelatihan dan pengalaman kerja.
- (6) Informasi kebutuhan pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, termasuk kebutuhan pegawai berstatus tenaga asing, dihitung berdasarkan beban kerja yang dirinci menurut jabatan, status kepegawaian, jenjang dan bidang pendidikan akhir, usia, jenis kelamin, pelatihan, dan pengalaman kerja.
- (7) Neraca pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, disusun dengan membandingkan antara persediaan pegawai dengan kebutuhan pegawai baik jumlah maupun kualifikasi.
- (8) Program kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, paling sedikit memuat:
 - a. pola pembinaan karier;
 - b. program perekrutan, seleksi, penempatan serta pemensiunan pegawai;
 - c. pelatihan dan pengembangan pegawai;
 - d. perlindungan, pengupahan serta jaminan sosial; dan
 - e. Produktivitas kerja.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan rencana Tenaga Kerja Mikro di Daerah.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara berkala baik langsung maupun tidak langsung paling singkat 6 (enam) bulan sekali.

Bagian Kedua
Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab untuk melaksanakan pengelolaan informasi Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pengelolaan informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (3) Jenis informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. informasi Ketenagakerjaan umum;
 - b. informasi pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 - c. informasi Penempatan Tenaga Kerja;
 - d. informasi pengembangan Perluasan Kesempatan Kerja; dan
 - e. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
- (4) Dalam melaksanakan pengelolaan informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah harus membangun dan mengembangkan sistem informasi Ketenagakerjaan dengan memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembangunan dan pengembangan sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB III

PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, DAN PRODUKTIVITAS

Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja

Paragraf 1
Umum

Pasal 8

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, Produktivitas, dan kesejahteraan.
- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (3) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan metode Pelatihan Kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja.

- (2) Metode Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pelatihan di tempat kerja dan/atau pelatihan di LPK.
- (3) Metode pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diselenggarakan dengan Pemagangan.

Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja harus didukung dengan sarana, prasarana, dan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja.
- (2) Kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Peserta Pelatihan Kerja

Pasal 11

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.
- (2) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja, peserta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Bagi Penyandang Disabilitas yang menjadi peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.
- (4) Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
 - a. sertifikat pelatihan; atau
 - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan oleh BNSP atau lembaga sertifikasi profesi.

Paragraf 3

Penyelenggara Pelatihan Kerja

Pasal 12

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK pemerintah;
 - b. LPK swasta; dan/atau
 - c. LPK perusahaan.
- (2) LPK swasta yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi masyarakat umum wajib memiliki Izin dari Bupati.
- (3) LPK pemerintah dan LPK perusahaan yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja wajib mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (4) LPK swasta yang telah memperoleh izin dan LPK pemerintah/perusahaan yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.

- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 13

Pemerintah Daerah berwenang melakukan pembinaan terhadap LPK di wilayah Daerah yang ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

Bagian Kedua

Pemagangan

Paragraf 1

Penyelenggara Pemagangan

Pasal 14

- (1) Pemagangan diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki Unit Pelatihan.
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki unit pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan LPK yang terakreditasi dan mempunyai skema program yang sama.
- (3) Penyelenggara Pemagangan yang akan menyelenggarakan Pemagangan harus memiliki:
 - a. program Pemagangan;
 - b. sarana dan prasarana; dan
 - c. pembimbing Pemagangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 2

Peserta Pemagangan

Pasal 15

- (1) Pencari kerja merupakan peserta Pemagangan di dalam negeri.
- (2) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. usia paling rendah 17 (tujuh belas) tahun;
 - b. sehat jasmani dan rohani; dan
 - c. lulus seleksi.
- (3) Peserta Pemagangan yang berusia 17 (tujuh belas) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, harus melampirkan surat persetujuan dari orang tua atau wali.

Pasal 16

- (1) Perusahaan hanya dapat menerima peserta Pemagangan paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah karyawan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan dilarang mengikutsertakan peserta Pemagangan yang telah mengikuti Pemagangan pada program/jabatan/kualifikasi yang sama.

Paragraf 3
Perjanjian Pemagangan

Pasal 17

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan secara tertulis antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban Peserta Pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban penyelenggara Pemagangan;
 - c. program Pemagangan; dan
 - d. besaran uang saku.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.

Paragraf 4
Penyelenggaraan Pemagangan

Pasal 18

- (1) Penyelenggara Pemagangan yang akan melaksanakan penyelenggaraan Pemagangan wajib memberitahukan secara tertulis rencana penyelenggaraan Pemagangan kepada Dinas.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan:
 - a. program Pemagangan;
 - b. rencana penyelenggaraan Pemagangan; dan
 - c. rancangan perjanjian Pemagangan.
- (3) Waktu penyelenggaraan Pemagangan di Perusahaan disesuaikan dengan jam kerja di Perusahaan.

Pasal 19

- (1) Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses Pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi.
- (2) Peserta Pemagangan yang telah dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang ditentukan oleh Perusahaan diberikan sertifikat Pemagangan.
- (3) Dalam hal peserta Pemagangan tidak memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan oleh Perusahaan, diberikan surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

Bagian Ketiga
Produktivitas Tenaga Kerja

Pasal 20

- (1) Pelayanan Produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat.
- (2) Pelayanan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. penyadaran Produktivitas;

- b. peningkatan Produktivitas; dan
- c. pemeliharaan Produktivitas.

Pasal 21

- (1) Penyadaran Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat dalam rangka peningkatan Produktivitas.
- (2) Penyadaran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan kegiatan promosi melalui media elektronik, media cetak, seminar, *workshop*, sosialisasi dan/atau bulan mutu Produktivitas.

Pasal 22

- (1) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf b, dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui pelatihan Produktivitas, bimbingan dan konsultasi dengan metode serta teknik peningkatan Produktivitas.
- (3) Pelatihan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan metode pelatihan berbasis kompetensi.

Pasal 23

- (1) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf c, merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat Produktivitas yang telah dicapai.
- (2) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari pengukuran dan pemberian penghargaan Produktivitas.

Pasal 24

- (1) Untuk mendukung pelayanan Produktivitas yang efektif, Pemerintah Daerah dapat membentuk lembaga/forum peningkatan Produktivitas Daerah yang beranggotakan unsur Pemerintah Daerah, dunia usaha, masyarakat dan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Lembaga/forum peningkatan Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berkoordinasi dengan lembaga Produktivitas Provinsi dan lembaga Produktivitas Nasional.

BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 25

Pemerintah Daerah berwenang menyelenggarakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, meliputi:

- a. pelayanan Antarkerja di Daerah;

- b. penerbitan izin LPTKS dalam Daerah; dan
- c. pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah.

Pasal 26

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan Antarkerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a, Pemerintah Daerah bertugas melakukan layanan Antarkerja.
- (2) Layanan Antarkerja sebagaimana dimaksud pada ayat(1), terdiri atas:
 - a. informasi pasar kerja;
 - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. perantara kerja.
- (3) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelayanan Antarkerja di tingkat kecamatan dengan menyiapkan sumberdaya manusia pelayanan Antarkerja.

Pasal 27

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan penerbitan izin LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b, Pemerintah Daerah bertugas:
 - a. menerbitkan dan mencabut Izin Usaha LPTKS AKL;
 - b. menerbitkan Izin Usaha LPTKS AKL Perpanjangan; dan
 - c. menerbitkan Izin Usaha LPTKS AKL Perubahan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerbitan Izin LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 28

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pengelolaan Informasi Pasar Kerja dalam Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf c, Pemerintah Daerah bertugas:
 - a. memberikan pelayanan informasi pasar kerja dan informasi jabatan kepada pencari kerja dan pemberi kerja di Daerah; dan
 - b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarluaskan informasi pasar kerja di Daerah.
- (2) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan penerbitan tanda daftar BKK.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengelolaan Informasi Pasar Kerja dalam Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 29

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
 - a. Pemerintah Daerah; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.

- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan oleh unit kerja yang melaksanakan fungsi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja pada Dinas.
- (3) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (4) Dalam melaksanakan fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pelaksana Penempatan Tenaga Kerja bertugas:
 - a. pelayanan informasi pasar kerja;
 - b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. pelayanan perantara kerja.

Pasal 30

- (1) Pelayanan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (4) huruf a, meliputi informasi pencari kerja, lowongan pekerjaan, dan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap pencari kerja.
- (3) Penyajian dan penyebaran informasi pencari kerja, dilakukan melalui media *online*, papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/atau media lainnya.

Pasal 31

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (4) huruf b, diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan informasi pencari kerja dan wawancara.

Pasal 32

- (1) Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (4) huruf c, meliputi:
 - a. pelayanan kepada pencari kerja;
 - b. pelayanan kepada pemberi kerja;
 - c. pencarian lowongan pekerjaan;
 - d. pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan;
 - e. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
 - f. tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan
 - g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

- (1) Setiap Perusahaan yang berlokasi dalam wilayah Daerah, wajib melaporkan lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Dalam pengisian lowongan pekerjaan, Perusahaan wajib memprioritaskan penerimaan Tenaga Kerja Lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas.

- (3) Lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar provinsi.
- (4) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.
- (5) Jumlah Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas disesuaikan dengan jumlah pekerja dan/atau kualifikasi Perusahaan, Paling sedikit 1 (satu) orang tenaga kerja Penyandang Disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.
- (6) Persyaratan dan tatacara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 34

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di setiap sektor sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja; dan
 - b. kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja.

Pasal 35

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) huruf a, diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh badan usaha milik negara, badan usaha milik Daerah, dan swasta melalui penetapan program dan kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja.
- (3) Program dan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus menyerap Tenaga Kerja dengan prioritas tenaga kerja lokal asal Daerah.
- (4) Untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat memberi kemudahan investasi.

Pasal 36

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) huruf b, diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat, dan teknologi tepat guna.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, badan usaha milik negara, badan usaha milik Daerah, swasta, dan kelembagaan masyarakat dalam bentuk program kewirausahaan.

- (3) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melalui kegiatan:
 - a. permodalan;
 - b. penjaminan;
 - c. pendampingan;
 - d. pelatihan;
 - e. konsultasi;
 - f. bimbingan teknis; dan/atau
 - g. penyediaan data dan informasi.
- (5) Lembaga penjaminan dan lembaga keuangan memberikan kemudahan dan fasilitasi kepada masyarakat yang dapat menciptakan atau memperluas kesempatan kerja berupa fasilitas kredit dan/atau fasilitas penjaminan kredit.

Pasal 37

- (1) Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, swasta, dan kelembagaan masyarakat berkewajiban melaporkan secara tertulis perluasan kesempatan kerja kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipergunakan sebagai dasar bagi Pemerintah Daerah untuk menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan bentuk pelaporan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VI

PENGGUNAAN TKA

Pasal 38

- (1) Penggunaan TKA di Daerah dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian serta hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (2) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:
 - a. memiliki RPTKA yang telah disetujui Pemerintah Pusat sebelum mempekerjakan TKA;
 - b. memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat;
 - c. mengutamakan Tenaga Kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia;
 - d. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; dan
 - e. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.

Pasal 39

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA kepada Dinas sesuai kewenangannya.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaporan penggunaan TKA sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 40

- (1) Pemerintah Daerah berwenang melaksanakan perpanjangan IMTA bagi Perusahaan yang mempekerjakan TKA yang lokasi kerjanya dalam 1 (satu) wilayah di Daerah.
- (2) Penerbitan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan retribusi daerah yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah tersendiri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VII

HUBUNGAN KERJA

Pasal 41

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Surat Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat ketentuan mengenai:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian Kerja yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (5) Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan untuk Pekerja/Buruh.

Pasal 42

- (1) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dan kegiatan baru; atau
 - e. produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.

- (3) Penetapan jenis pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan PKWT dibuat dan ditetapkan oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja/Wakil Pekerja untuk kemudian didaftarkan pada Dinas.
- (4) PKWT diadakan untuk masing-masing pekerja berdasarkan seleksi/rekrutmen Perusahaan dan hanya berlaku dua kali masa kontrak yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja yang bersangkutan.
- (5) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan PKWT dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), harus mempekerjakan pekerja yang bersangkutan tersebut sebagai pekerja dengan PKWTT.
- (6) Besaran upah pekerja dengan PKWT paling kurang sesuai dengan UMK yang berlaku.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan PKWT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

Bagian Kesatu Pemborongan Pekerjaan

Paragraf 1 Umum

Pasal 43

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan penerima pemborongan, dengan ketentuan:

- a. pekerjaan yang dapat diserahkan merupakan pekerjaan penunjang; dan
- b. Perusahaan penerima pemborongan wajib berbentuk badan hukum, memiliki tanda daftar Perusahaan, memiliki izin usaha dan memiliki bukti wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Paragraf 2

Pekerjaan Yang Dapat Diborongkan

Pasal 44

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat, meliputi:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pasal 45

Pekerjaan penunjang yang dapat diborongkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44, huruf a memiliki karakteristik:

- a. kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan proses produksi barang dan/atau jasa;

- b. kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai alur kegiatan kerja Perusahaan pemberi kerja; dan
- c. kegiatan tersebut bukan merupakan salah satu siklus jalur tahapan atau bagian dalam proses produksi dan/atau barang jasa.

Pasal 46

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan pada Perusahaan penerima pemborongan setelah ditetapkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan oleh asosiasi sektor usaha yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal belum terbentuknya asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas memfasilitasi pembentukan asosiasi sektor usaha.
- (3) Asosiasi sektor usaha mendaftarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) kepada Dinas.
- (4) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melakukan pemeriksaan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang didaftarkan asosiasi sektor usaha.

Paragraf 3

Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Pasal 47

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Perusahaan pemberi pekerjaan kepada Perusahaan penerima pemborongan dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempersyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh dalam hal terjadinya pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (3) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) paling kurang memuat:
 - a. hak dan kewajiban para pihak;
 - b. jaminan terpenuhinya perlindungan kerja bagi Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya; dan
 - d. kepastian dalam hal terjadi perubahan Perusahaan penerima pemborongan, Pekerja/Buruh menjadi Pekerja/Buruh pada Perusahaan penerima pemborongan berikutnya.
- (4) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib didaftarkan oleh Perusahaan penerima pemborongan kepada Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (5) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh Perusahaan pemberi pekerjaan dengan Perusahaan penerima pemborongan, paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 48

Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47, Dinas menerbitkan bukti pendaftaran paling lama 5 (lima) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.

Pasal 49

- (1) Dinas dapat membatalkan kegiatan pemborongan pekerjaan dalam hal perusahaan penerima pemborongan pekerjaan tidak mendaftarkan perjanjian pemborongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (4).
- (2) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan mendahulukan pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal, obyektif, dan sesuai dengan persyaratan jabatan yang diminta.

Pasal 50

- (1) Hubungan kerja dalam pemborongan pekerjaan terjadi antara Perusahaan penerima pemborongan dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, melalui Perjanjian Kerja tertulis.
- (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi, status hubungan kerja Pekerja/Buruh dengan Perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja Pekerja/Buruh dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

Bagian Kedua

Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Paragraf 1

Persyaratan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 51

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh melalui perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan;
 - b. usaha penyediaan makanan bagi Pekerja/Buruh;
 - c. usaha tenaga pengaman;
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi Pekerja/Buruh.

Pasal 52

Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dilarang menyerahkan pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh lain.

Paragraf 2

Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 53

Perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) paling sedikit memuat:

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh dari Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh;
- b. penegasan bahwa Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh bersedia menerima Pekerja/Buruh dari Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di Perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh; dan
- c. hubungan kerja antara Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya berdasarkan PKWTT atau PKWT.

Pasal 54

- (1) Perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh antara Perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh harus didaftarkan kepada Dinas.
- (2) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan:
 - a. izin operasional Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku; dan
 - b. rancangan Perjanjian Kerja antara Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya.

Pasal 55

- (1) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 dan Pasal 54, Dinas menerbitkan bukti pendaftaran paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.
- (2) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana pada ayat (1), Dinas dapat menolak permohonan pendaftaran dengan memberi alasan penolakan.

Pasal 56

- (1) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh dari Dinas.
- (2) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh tidak didaftarkan dan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh tetap melaksanakan pekerjaan, Dinas berwenang merekomendasikan pencabutan izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh kepada Pemerintah Provinsi.

Paragraf 3

Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 57

Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki tanda daftar Perusahaan;
- c. memiliki izin usaha;
- d. memiliki bukti wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- e. memiliki izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dari Pemerintah Provinsi;
- f. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- g. memilikinomor pokok wajib pajak atas nama Perusahaan.

Paragraf 4

Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 58

- (1) Setiap Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh wajib membuat Perjanjian Kerja secara tertulis dengan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan kepada Dinas.
- (3) Dalam hal Perjanjian Kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas berwenang merekomendasikan pencabutan izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh kepada Pemerintah Provinsi.

Pasal 59

- (1) Setiap Perjanjian Kerja penyediaan jasa Pekerja/Buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak Pekerja/Buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Hubungan kerja antara Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat didasarkan atas PKWTT atau PKWT.
- (3) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas PKWT yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit harus memuat:
 - a. jaminan kelangsungan bekerja;
 - b. jaminan terpenuhinya hak Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
 - c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh untuk menetapkan upah.
- (4) HakPekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, meliputi:
 - a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
 - b. hak atas jaminan sosial;
 - c. hak atas tunjangan hari raya;
 - d. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;

- e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh sebelum PKWT berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
- f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau Perjanjian Kerja sebelumnya.

Pasal 60

Dalam hal PKWT tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 dan Pasal 59, hubungan kerja antara Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dengan Pekerja/Buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas PKWTT sejak ditandatanganinya Perjanjian Kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

Pasal 61

Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, Pekerja/Buruh dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 62

- (1) Dalam hal Perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa Pekerja/Buruh kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang baru, Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang baru, harus melanjutkan Perjanjian Kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja yang telah disepakati.
- (2) Dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa kerja yang telah dilalui para Pekerja/Buruh pada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang baru.

BAB IX

PERLINDUNGAN KERJA

Bagian Kesatu

Pekerja Penyandang Disabilitas

Pasal 63

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban untuk memfasilitasi perlindungan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, meliputi:
 - a. Pelatihan Kerja;
 - b. Penempatan Tenaga Kerja;
 - c. Perluasan Kesempatan Kerja;
 - d. penerimaan kerja Penyandang Disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) Tenaga Kerja pada Perusahaan Daerah dan/atau Perusahaan swasta yang menggunakan Tenaga Kerja paling sedikit 100 (seratus) orang;
 - e. upah dan kontrak kerja;

- f. fasilitas kerja; dan
 - g. pengawasan kerja.
- (2) Perlindungan bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pekerja Anak

Pasal 64

- (1) Pengusaha wajib mempertimbangkan umur pekerja yang akan dipekerjakan.
- (2) Dalam hal pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berada pada usia anak, pekerjaan dapat diberikan dengan ketentuan:
- a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial;
 - b. anak berumur paling rendah 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak wajib memenuhi ketentuan:
- a. persyaratan, meliputi:
 - 1. adanya izin tertulis dari orang tua/wali;
 - 2. adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - 3. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - 4. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - 5. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 6. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - 7. menerima upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - b. tidak mempekerjakan dan melibatkan anak pada bentuk pekerjaan terburuk, meliputi:
 - 1. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - 2. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - 3. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lain; dan/atau
 - 4. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Pasal 65

- (1) Pemerintah Daerah wajib melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga

Pekerja Perempuan

Pasal 66

- (1) Perempuan dapat bekerja di Perusahaan.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00; dan
 - d. memperoleh izin dari Bupati dengan tembusan kepada Dinas.
- (3) Perusahaan wajib memperhatikan kondisi dan memberikan perlindungan bagi Pekerja/Buruh perempuan hamil/menyusui yang bekerja dalam perusahaannya.

Bagian Keempat

Waktu Bekerja

Pasal 67

- (1) Setiap Pengusaha yang berusaha dan berkedudukan di Daerah wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan maksimum 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan maksimum 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib:
 - a. mendapat persetujuan Pekerja/Buruh;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur; dan
 - d. pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja;
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada Pekerja/Buruh:
 - a. istirahat antara paling kurang setengah jam setelah bekerja 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 resmi;

- d. cuti tahunan paling kurang 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus, dan istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandungan.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.

Bagian Kelima

Pensiun

Pasal 68

- (1) Untuk pertama kali Usia Pensiun pekerja/buruh peserta jaminan sosial tenaga kerja ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- (2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- (3) Usia Pensiun pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.

Pasal 69

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berhak mendapatkan jaminan hari tua dan jaminan pensiun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Dalam hal Pekerja/buruh telah memasuki Usia Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68, tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Pekerja/buruh dapat memilih untuk menerima manfaat jaminan hari tua dan jaminan pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun ataupun saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

Bagian Keenam

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 70

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja melalui kegiatan:
 - a. peningkatan kualitas sumberdaya manusia, keselamatan, dan kesehatan kerja;
 - b. pembinaan lembaga keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. objek pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja skala Daerah; dan

- d. penegakan hukum bidang keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Peningkatan kualitas sumberdaya manusia keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan melalui Pelatihan Kesehatan dan keselamatan kerja.
- (3) Pelaksanaan pemeriksaan dan pengujian objek pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan oleh pengawasKetenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Hak Pekerja/Buruh

Pasal 71

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk 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 dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Paragraf 3

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 72

- (1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja untuk memenuhi hak setiap Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Perusahaan dengan ketentuan:
 - a. mempekerjakan Pekerja/Buruh paling rendah 100 (seratus) orang; dan/atau
 - b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penetapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. pelaksanaan rencana keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. pemantauan dan evaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - e. peninjauan dan peningkatan kinerja sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Bagian Ketujuh

Pengupahan

Pasal 73

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 74

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. UMK;
 - b. Upah minimum sektoral kabupaten;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - e. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
 - f. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - g. denda dan potongan Upah;
 - h. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - i. hal-hal yang diperhitungkan dalam Upah;
 - j. Upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
 - k. Upah untuk kompensasi pembayaran pesangon; dan
 - l. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 75

- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- (2) Pengaturan pengupahan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari UMK dan/atau Upah minimum sektoral kabupaten.

Pasal 76

- (1) Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (1) huruf a, ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.
- (2) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan 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.
- (4) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh.

- (5) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:
 - a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
 - b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 77

- (1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (1) huruf b, ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- (2) Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.
- (3) Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh.

Pasal 78

- (1) Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan.
- (2) Peninjauan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 79

- (1) UMK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (2) huruf a, dan upah minimum sektoral kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (2) huruf b, direkomendasikan oleh Bupati kepada Gubernur untuk ditetapkan, berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Rekomendasi Bupati serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan Produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 80

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK yang telah ditetapkan Gubernur.
- (2) UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (3) Kenaikan upah bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur.
- (5) Permohonan penangguhan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat.

- (6) Prosedur dan tata cara penanguhan UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 81

Bagi Pekerja/Buruh dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas yang dilaksanakan 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, upah rata-rata sebulan paling rendah sebesar upah minimum yang dilaksanakan di Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 82

- (1) Bagi Perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor, Upah minimum yang berlaku sesuai dengan Upah minimum sektoral kabupaten.
- (2) Dalam hal satu perusahaan mencakup lebih dari satu sektor dan apabila terdapat satu sektor atau lebih belum ada penetapan Upah minimum sektoral kabupaten, Upah terendah di Perusahaan pada sektor yang bersangkutan, disepakati secara bipartit.

BAB X

DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN

Pasal 83

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lembaga non struktural yang bersifat tripartit.

Pasal 84

- (1) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1), terdiri atas unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
 - d. perguruan tinggi dan pakar.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten dari unsur Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas perangkat daerah terkait sesuai bidang tugasnya.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten dari unsur organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, diwakili oleh APINDO.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keterwakilan untuk duduk dalam kelembagaan Ketenagakerjaan yang bersifat tripartit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan yang berasal dari akademisi dan pakar ekonomi.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengaturan Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 85

- (1) Keseluruhan anggota Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 ayat (1) berjumlah gasal.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usul Kepala Dinas.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 86

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan setiap Tenaga Kerja dalam perlindungan jaminan sosial Tenaga Kerja dalam bentuk kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.
- (2) Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Tenaga Kerja:
 - a. dalam hubungan kerja meliputi pekerja pemerintah dan swasta; dan
 - b. di luar hubungan kerja meliputi pekerja mandiri yang berada dalam suatu komunitas dan pekerja perorangan.
- (3) Pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan meliputi sosialisasi dan penegakan hukum pelaksanaan kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Bagian Kedua Jaminan Sosial Dalam Hubungan Kerja

Pasal 87

- (1) Jaminan sosial dalam hubungan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 ayat (2) huruf a, diatur berdasarkan skala usaha besar, menengah, kecil, dan mikro.
- (2) Jaminan sosial dalam hubungan kerja dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk usaha besar dan usaha menengah terdiri atas:
 1. jaminan kesehatan;
 2. jaminan kecelakaan kerja;

3. jaminan hari tua;
 4. jaminan kematian; dan
 5. jaminan pensiun.
- b. untuk usaha kecil dan usaha mikro terdiri atas:
1. jaminan kecelakaan kerja; dan
 2. jaminan kematian.
- (3) Pelaksanaan jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Jaminan Sosial Di Luar Hubungan Kerja

Pasal 88

- (1) Jaminan sosial diluar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 ayat (2) huruf b, meliputi:
- a. jaminan pemeliharaan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja; dan
 - c. jaminan kematian.
- (2) Jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII FASILITAS KESEJAHTERAAN

Pasal 89

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
- (3) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
- a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan anak;
 - c. fasilitas tempat khusus menyusui;
 - d. perumahan Pekerja/Buruh;
 - e. fasilitas beribadah;
 - f. fasilitas olah raga;
 - g. fasilitas kantin;
 - h. fasilitas kesehatan;
 - i. fasilitas rekreasi;
 - j. fasilitas istirahat;
 - k. koperasi; dan
 - l. angkutan antar jemput Pekerja/Buruh.

- (4) Perusahaan yang telah menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud ayat (3) wajib menjaga dan meningkatkan fasilitas yang telah diberikan kepada Pekerja/Buruh.
- (5) Ketentuan mengenai tatacara penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII FASILITAS KERJA

Pasal 90

- (1) Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja bagi:
 - a. Pekerja/Buruh dalam jabatan/pekerjaan tertentu; atau
 - b. seluruh Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam hal fasilitas kerja bagi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tersedia atau tidak mencukupi, Perusahaan dapat memberikan uang pengganti fasilitas kerja.
- (3) Penyediaan fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pemberian uang pengganti fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

BAB XIV HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 91

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Hubungan Industrial, berfungsi menetapkan:
 - a. kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan;
 - c. melaksanakan pengawasan; dan
 - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam melaksanakan Hubungan Industrial, berfungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahlian;
 - e. ikut memajukan Perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Pengusaha dan organisasi Pengusaha dalam melaksanakan Hubungan Industrial, berfungsi:
 - a. menciptakan kemitraan;

- b. mengembangkan usaha;
- c. memperluas lapangan kerja; dan
- d. memberikan kesejahteraan pada Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 92

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. Lembaga Kerjasama Bipartit;
- d. Lembaga Kerjasama Tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 93

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk oleh paling sedikit 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas.
- (4) Prosedur dan tata cara pencatatan Serikat Pekerja/SerikatBuruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 94

- (1) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91 ayat (2), Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (2) Besaran dan tata cara pemungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan.

Pasal 95

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kegiatan kesekretariatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat di Dinas.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai bentuk dan tata cara pemberian bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 96

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha dan organisasi Perusahaan.
- (2) Bentuk susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja serta personalia organisasi Pengusaha dan organisasi Perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 97

- (1) Pengusaha yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (3) Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk/dipilih oleh Pekerja/Buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 98

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten dibentuk oleh Bupati dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi Pengusaha; dan
 - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit dari unsur Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas perangkat daerah terkait sesuai bidang tugasnya.
- (5) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit dari unsur organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, diwakili oleh APINDO.

- (6) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengaturan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 99

- (1) Jumlah seluruh anggota dalam susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98, paling banyak 21 (dua puluh satu) orang yang penetapannya dilakukan dengan memperhatikan komposisi keterwakilan unsur Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh masing-masing paling banyak 7 (tujuh) orang.
- (2) Komposisi keterwakilan Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan perbandingan 1 (satu) unsur Perangkat Daerah, 1 (satu) unsur organisasi pengusaha, dan 1 (satu) unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 100

Pembentukan susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Keenam

Peraturan Perusahaan

Pasal 101

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib Perusahaan;
 - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan; dan
 - f. hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.

Pasal 102

- (1) Dalam 1 (satu) Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Peraturan Perusahaan yang berlaku bagi seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Dalam hal Perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit kerja/perwakilan, Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan.
- (3) Cabang/unit kerja/kantor perwakilan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat membuat Peraturan Perusahaan turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan.

- (4) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan dan Peraturan Perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat ketentuan khusus yang disesuaikan dengan kondisi cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan masing-masing.
- (5) Dalam hal Peraturan Perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum disahkan oleh Dinas, Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap berlaku di cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan yang bersangkutan.
- (6) Dalam hal beberapa Perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup, Peraturan Perusahaan dibuat oleh masing-masing Perusahaan.

Pasal 103

- (1) Pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (1) dilakukan oleh Kepala Dinas.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan dan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101, Pasal 102 dan ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 104

- (1) Perjanjian Kerja bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Dinas dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.
- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didaftarkan pada Dinas.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (5) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedelapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 105

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

PHK

Pasal 106

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya mengusahakan dan menjaga agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 107

Prosedur, tata cara dan kompensasi PHK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Mogok Kerja

Pasal 108

- (1) Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
- (3) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.
- (4) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 109

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Pemerintah Daerah.

- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya 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 serikatpekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/ataupenanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakansementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi;atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 110

- (1) Dinas dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerjasebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, Dinas wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokandengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, makaharus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dariDinas sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan,maka Dinas segeramenyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembagapenyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4),maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh ataupenanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementaraatau dihentikan sama sekali.

Pasal 111

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108dan Pasal 109 adalah mogok kerja tidak sah.
- (2) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikualifikasikan sebagaimangkir.
- (3) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan olehpengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patutdan tertulis.

- (4) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) maka dianggap mengundurkan diri.

Pasal 112

- (1) Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109, pengusaha dilarang:
 - a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
 - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
- (2) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Paragraf 4

Penutupan Perusahaan

Pasal 113

- (1) Penutupan Perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan Perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 114

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 115

Dalam rangka pembinaan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 116

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan Ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk insentif, kemudahan perizinan, dan/atau bentuk lainnya.

Bagian Kedua

Pengawasan

Pasal 117

Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB XVI

KETENTUAN LARANGAN DAN SANKSI

Pasal 118

Setiap orang, pemberi kerja orang perorangan, Perusahaan, dan/atau pemberi pekerjaan dilarang:

- a. memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja;
- b. mempekerjakan TKA tanpa memiliki IMTA, kecuali memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. menempatkan TKA untuk menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan penerima pemborongan, kecuali melalui suatu perjanjian pemborongan pekerjaan;
- e. melakukan PHK bagi pekerja perempuan, karena menikah, hamil, atau melahirkan;
- f. memborongkan pelaksanaan pekerjaan yang jenis pekerjaannya belum dilaporkan kepada Dinas;
- g. menerima penyerahan pelaksanaan pekerjaan utama atau pokok dari Perusahaan pemberi pekerjaan;
- h. mengalihkan pemborongan pekerjaan kepada pihak lain, kecuali melalui suatu perjanjian menurut perundang-undangan;
- i. membuat perjanjian penyerahan pekerjaan selain pekerjaan pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi Pekerja/Buruh, tenaga pengamanan, jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan bagi Pekerja/Buruh;
- j. mempekerjakan anak dan melibatkan anak pada bentuk pekerjaan terburuk;
- k. mempekerjakan anak dibawah umur 18 tahun diatas pukul 23.00 WIB;
- l. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB.

- m. membedakan kesempatan dan perlakuan kepada Penyandang Disabilitas yang bekerja di perusahaannya dengan tidak mempertimbangkan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya;
- n. membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum yang telah ditetapkan;
- o. mengurangi dan/atau menurunkan Upah pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam hal pengusaha telah membayar Upah lebih tinggi dari ketentuan UMK; dan
- p. mengurangi dan/atau menurunkan fasilitas yang telah diberikan kepada Pekerja/Buruh Perusahaan yang telah menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh.

Pasal 119

- (1) Pelanggaran terhadap Pasal 118 dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata carapenerapan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud (1), diatur dengan Peraturan Bupati.
- (3) Pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak meniadakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 120

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan; dan
- b. semua yang terkait dengan penyelenggaraan Ketenagakerjaan selain perizinan sebagaimana dimaksud pada huruf a, menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lama 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah inidiundangkan.

BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 121

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor 1 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Barat Tahun 2010 Nomor 1), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 122

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bandung Barat
pada tanggal 3 September 2019
BUPATI BANDUNG BARAT,

ttd.

AA UMBARA SUTISNA

Diundangkan di Bandung Barat
pada tanggal 3 September 2019
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG BARAT,

ttd.

ASEP SODIKIN

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT TAHUN 2019NOMOR 8
SERI E

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT, PROVINSI JAWA
BARAT: (8 / 173 / 2019).

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT
NOMOR 8 TAHUN 2019
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Perkembangan dinamika ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Barat yang sangat cepat, telah berimplikasi terhadap praktik penyelenggaraan ketenagakerjaan, sehingga memerlukan penanganan secara lebih komprehensif.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Kebijakan pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara menyeluruh dan komprehensif melalui pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Barat, dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mandiri dan terpenuhi kebutuhan materil dan spiritual, sehingga mampu bersaing menghadapi era globalisasi menuju masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata melalui pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan serta menegakkan demokrasi di tempat kerja yang mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh.

Untuk memwadahi pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Barat secara menyeluruh dan menjadi pedoman bagi seluruh komponen dan para pelaku ketenagakerjaan di Daerah, perlu pengaturan ketenagakerjaan secara komprehensif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "lingkup kewilayahan" adalah lingkup administrasi pemerintah yaitu nasional, provinsi, kabupaten/kota atau lingkup lain seperti kawasan pengembangan.

Yang dimaksud dengan "lingkup sektoral" adalah cakupan golongan lapangan usaha, seperti pertanian, pertambangan, industri, listrik, gas dan air, bangunan, perdagangan, angkutan, keuangan dan jasa.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "persediaan tenaga kerja" adalah angkatan kerja yang tersedia, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "kebutuhan tenaga kerja" adalah angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "neraca tenaga kerja" adalah perhitungan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya di masing-masing perusahaan.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan" adalah rumusan pemikiran atau konsepsi di bidang ketenagakerjaan yang diarahkan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan neraca tenaga kerja.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya" adalah PTK Mikro yang didasarkan atas kebijakan usaha padat karya baik melalui kebijakan penggunaan teknologi maupun perluasan usaha.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Yang dimaksud dengan Informasi ketenagakerjaan umum, meliputi penduduk, tenaga kerja, angkatan kerja, penduduk yang bekerja, dan penganggur.

Huruf b

Yang dimaksud dengan Informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, meliputi standar kompetensi kerja, lembaga pelatihan, asosiasi profesi, tenaga kepelatihan, lulusan pelatihan, kebutuhan pelatihan, sertifikasi tenaga kerja, jenis pelatihan, dan tingkat produktivitas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan Informasi penempatan tenaga kerja, meliputi kesempatan kerja, pencari kerja, lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja.

Huruf d

Yang dimaksud dengan informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi usaha mandiri, tenaga kerja mandiri, tenaga kerja sukarela, teknologi padat karya, dan teknologi tepat guna.

Huruf e

Yang dimaksud dengan Informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, meliputi pengupahan, perusahaan, kondisi dan Lingkungan kerja, serikat pekerja/serikat buruh. Asosiasi pengusaha, perselisihan hubungan industrial, pemogokan, penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja, kecelakaan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, penindakan pelanggaran, pengawasan ketenagakerjaan, dan fasilitas kesejahteraan.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan "teknologi informasi dan komunikasi" mencakup dua aspek yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi.

Teknologi informasi meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi. Sedangkan teknologi komunikasi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya. Oleh karena itu, teknologi informasi dan teknologi komunikasi adalah dua buah konsep yang tidak terpisahkan.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Yang dimaksud dengan "pelayanan penempatan tenaga kerja" adalah kegiatan untuk mempertemukan calon tenaga kerja dengan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja, sehingga calon tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Sedangkan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Yang dimaksud dengan "layanan antar kerja" adalah suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantara kerja.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Cukup jelas.

Pasal 46
Cukup jelas.

Pasal 47
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas.

Pasal 53
Cukup jelas.

Pasal 54
Cukup jelas.

Pasal 55
Cukup jelas.

Pasal 56
Cukup jelas.

Pasal 57
Cukup jelas.

Pasal 58
Cukup jelas.

Pasal 59
Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu.

Penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015).

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “fasilitas kerja” adalah sarana/peralatan yang disediakan oleh Perusahaan bagi jabatan atau pekerjaan tertentu atau seluruh Pekerja/Buruh untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Contoh: Fasilitas kendaraan, kendaraan antar jemput Pekerja/Buruh, dan/atau pemberian makan secara cuma-cuma.

Yang dimaksud dengan “jabatan/pekerjaan tertentu” adalah kedudukan atau kegiatan yang membutuhkan fasilitas dan keahlian tertentu untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh Perusahaan sebagai penerima fasilitas kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Cukup jelas.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Cukup jelas.

Pasal 96

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 97

Cukup jelas.

Pasal 98

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103
Cukup jelas.

Pasal 104
Cukup jelas.

Pasal 105
Cukup jelas.

Pasal 106
Cukup jelas.

Pasal 107
Cukup jelas.

Pasal 108
Cukup jelas.

Pasal 109
Cukup jelas.

Pasal 110
Cukup jelas.

Pasal 111
Cukup jelas.

Pasal 112
Cukup jelas.

Pasal 113
Cukup jelas.

Pasal 114
Cukup jelas.

Pasal 115
Cukup jelas.

Pasal 116
Cukup jelas.

Pasal 117
Cukup jelas.

Pasal 118
Cukup jelas.

Pasal 119
Cukup jelas.

Pasal 120
Cukup jelas.

Pasal 121

Cukup jelas.

Pasal 122

Cukup jelas.