



## **BUPATI BANGKA**

### **SALINAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANGKA NOMOR 16 TAHUN 2013**

#### **TENTANG PELAYANAN KETENAGAKERJAAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI BANGKA,**

- Menimbang :
- a. bahwa perencanaan, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan tenaga kerja di Kabupaten Bangka merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan sekaligus merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Bangka;
  - b. bahwa dalam melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, diperlukan mekanisme perencanaan, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, sehingga pelayanan kepada masyarakat lebih cepat dan tepat;
  - c. bahwa dalam rangka tertib pelayanan administrasi ketenagakerjaan di Kabupaten Bangka, diperlukan adanya regulasi agar penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dapat berhasil guna dan berdaya guna;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu membentuk Peraturan Daerah Kabupaten Bangka tentang Pelayanan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
  2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
  3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
  4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);

5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
7. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);
10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
11. 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);
12. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
13. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
14. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
15. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5233);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 542);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5312);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
22. Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Kabupaten Bangka (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2008 Nomor 2 Seri D);

**Dengan Persetujuan Bersama**

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BANGKA**

**dan**

**BUPATI BANGKA**

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan: **PERATURAN DAERAH TENTANG PELAYANAN KETENAGAKERJAAN.**

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**  
**Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bangka.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati beserta perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Bupati adalah Bupati Bangka.
4. Dinas adalah Dinas yang menangani kewenangan bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Bangka.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Pelayanan ketenagakerjaan adalah memberikan pelatihan, penempatan, pembinaan dan pengawasan dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.
7. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. 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.
11. Pengurus adalah orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri.
12. Perusahaan adalah :
  - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya sebagaimana diperinci dalam Pasal 2 ayat (2) UU. No. 1 Tahun 1970; Termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

14. 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.
15. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
16. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
17. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
18. Tenaga Kerja Asing, yang selanjutnya disebut TKA, adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
19. Antar Kerja Lokal, yang selanjutnya disebut AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/ Kota dalam 1 (satu) provinsi.
20. Antar Kerja Daerah, yang selanjutnya disebut AKAD adalah sistem penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
21. Antar Kerja Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri.
22. Antar Kerja Khusus, yang selanjutnya disebut AKSUS adalah sistem penempatan tenaga kerja penyandang cacat.
23. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
24. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
25. 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 didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
26. Lembaga kerja sama bipartit, yang selanjutnya disebut LKS Bipartit, adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
27. Lembaga kerja sama tripartit, yang selanjutnya disebut LKS Tripartit, adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
28. Peraturan Perusahaan, yang selanjutnya disingkat PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

29. Perjanjian Kerja Bersama, yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
30. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
31. Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
32. 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.
33. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
34. Air Susu Ibu Eksklusif yang selanjutnya disebut ASI Eksklusif adalah ASI yang diberikan kepada Bayi sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, tanpa menambahkan dan/atau mengganti dengan makanan atau minuman lain
35. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
36. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
37. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
38. 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.
39. 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.
40. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
41. 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.
42. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.
43. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/serikat yang tidak bekerja di perusahaan.
44. Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.

45. Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.
46. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
47. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
48. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
49. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
50. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.
51. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
52. Mediasi Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
53. Mediator Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
54. Konsiliasi Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
55. Konsiliator Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

56. Arbitrase Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
57. Arbiter Hubungan Industrial, yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
58. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
59. Tenaga Kerja Indonesia, yang selanjutnya disingkat dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
60. Calon Tenaga Kerja Indonesia, yang selanjutnya disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
61. Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.
62. Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.
63. Pelaksana penempatan TKI swasta, yang selanjutnya disebut PPTKIS, adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
64. Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada Pengguna.
65. Pengguna Jasa TKI, yang selanjutnya disebut dengan Pengguna adalah instansi Pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI.
66. Surat Izin Usaha Penempatan, yang selanjutnya disebut SIUP PPTKIS adalah izin usaha bagi perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia untuk dapat melaksanakan penempatan TKI ke luar negeri.
67. Penampungan TKI adalah suatu tempat berbentuk bangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku diperuntukan sebagai tempat penampungan calon TKI ke luar negeri.
68. 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.



69. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, yang selanjutnya disebut IMTA, adalah Izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada Pemberi Kerja TKA.
70. Bursa Kerja Khusus, yang selanjutnya disingkat BKK adalah lembaga yang melaksanakan antar kerja pada satuan pendidikan menengah kejuruan dan lembaga latihan swasta.
71. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Dinas yang menangani bidang ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terdiri dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Umum dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis.
72. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3) Umum adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. dan berfungsi membantu pimpinan perusahaan atau pengurus untuk menyelenggarakan dan meningkatkan usaha keselamatan kerja, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, dan membantu mengawasi ditaatinya Undang-Undang Keselamatan Kerja secara umum di tempat kerja.
73. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

**BAB II**  
**ASAS, TUJUAN DAN SASARAN**  
**Pasal 2**

- (1) Pelayanan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan asas :
  - a. kekeluargaan dan kemitraan;
  - b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
  - c. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
  - d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya;
  - e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi;
  - f. keterlibatan peran serta seluruh stakeholder dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pelayanan di bidang ketenagakerjaan bertujuan :
  - a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
  - b. kebijakan sistem latihan kerja nasional dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di daerah;
  - c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas daerah;
  - d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam negeri maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;
  - e. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja;
  - f. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan pengusaha.

- (3) Pelayanan ketenagakerjaan mempunyai sasaran :
- a. terwujudnya perencanaan tenaga kerja;
  - b. terwujudnya sistem latihan kerja nasional di daerah;
  - c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
  - d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
  - e. terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
  - f. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

**BAB III**  
**PELAYANAN KETENAGAKERJAAN**  
**Bagian Kesatu**  
**Jenis Pelayanan**  
**Pasal 3**

Pelayanan ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. Pelayanan Pelatihan Tenaga Kerja;
- b. Pelayanan Pemberian Ijin Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPK Swasta) ;
- c. Pelayanan Akreditasi dan Sertifikasi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPK Swasta);
- d. Pelayanan Legalisasi Sertifikat uji keterampilan;
- e. Pelayanan Pemasaran Program Hasil Produksi, Jasa Dan Hasil Pelatihan;
- f. Pelayanan Informasi Pelatihan;
- g. Pelayanan Pemagangan dan Produktivitas Kerja;
- h. Penempatan Tenaga Kerja;
- i. Informasi Lowongan Kerja;
- j. Pendaftaran Pencari Kerja;
- k. Penyaluran Tenaga Kerja;
- l. Pemberian Izin BKK;
- m. Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA);
- n. Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia;
- o. Pemberian Rekomendasi Izin Pendirian (PPTKIS);
- p. Pemberian Izin Penampungan Calon TKI;
- q. Pemberian izin Perwada/Kantor Cabang;
- r. Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP);
- s. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- t. Pengeluaran bukti pelaporan Jenis Pekerjaan Penunjang yang akan diserahkan melalui Pemborongan Pekerjaan;
- u. Penerbitan Bukti Pendaftaran Perjanjian Pemborongan Pekerjaan;
- v. Pendaftaran Perjanjian Penyediaan jasa Pekerja/Buruh;
- w. Pencatatan Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh;
- x. Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- y. Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- z. Pencatatan Lembaga Kerjasama Bipartit;
- aa. Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI);
- bb. Pengawasan Norma Ketenagakerjaan;
- cc. Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- dd. Pelayanan Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- ee. Pelayanan Wajib Laport Pemindahan atau Penutupan Perusahaan;

- ff. Pelayanan Wajib Laport Konstruksi di Tempat Kerja;
- gg. Pelayanan Akte Izin *Boiler* dan Pesawat Uap:
  - 1. Akte Izin *Boiler* / Ketel Uap;
  - 2. Akte Izin *Superheater* / Pengering Uap;
  - 3. Akte Izin *Back Pressure Vessel* (BPV) / Bejana Uap;
  - 4. Akte Izin *Sterillizer* ;
  - 5. Akte Izin *Economizer* / Pemanas Air;
  - 6. Akte Izin *Evaporator* / Penguap;
- hh. Pelayanan Pengesahan Pemakaian Pesawat Tenaga dan Produksi di Tempat Kerja:
  - 1. Pengesahan Pemakaian Genset;
  - 2. Pengesahan Pemakaian Turbin;
  - 3. Pengesahan Pemakaian Tanur / Dapur;
  - 4. Pengesahan Pemakaian Mesin Press;
- ii. Pelayanan Pengesahan Pemakaian Pesawat Angkat dan Angkut di Tempat Kerja:
  - 1. Pengesahan Pemakaian *Crane*;
  - 2. Pengesahan Pemakaian *Forklift*;
  - 3. Pengesahan Pemakaian *Loader*;
  - 4. Pengesahan Pemakaian *Excavator*;
  - 5. Pengesahan Pemakaian *Bulldozer*;
  - 6. Pengesahan Pemakaian *Tractor*;
  - 7. Pengesahan Pemakaian *Conveyor* ;
  - 8. Pengesahan Pemakaian Lory;
  - 9. Pengesahan Pemakaian Alat Angkat Hidrolik;
  - 10. Pengesahan Pemakaian *Excalator* ;
  - 11. Pengesahan Pemakaian Lokomotif;
  - 12. Pengesahan Pemakaian Gondola / Kereta Gantung;
  - 13. Pengesahan Pemakaian Takel;
  - 14. Pengesahan Pemakaian Lier;
- jj. Pelayanan Pengesahan Pemakaian Bejana Bertekanan di Tempat Kerja:
  - 1. Pengesahan Pemakaian *Compressor*;
  - 2. Pengesahan Pemakaian Botol Baja;
  - 3. Pengesahan Pemakaian AC Turbo;
  - 4. Pengesahan Pemakaian *Storage Tank*;
  - 5. Pengesahan Pemakaian Bejana Transport;
- kk. Pelayanan Sertifikasi atau Pengesahan Penggunaan Instalasi Penyalur Petir di Tempat Kerja;
- ll. Pelayanan Pengesahan Penggunaan Instalasi Listrik di Tempat Kerja;
- mm. Pelayanan Izin Pemakaian Lift di Tempat Kerja;
- nn. Pelayanan Akte Pengesahan Instalasi Pemadam Kebakaran Otomatik di Tempat Kerja;
- oo. Pengesahan Pemakaian Perancah (*Scaffolding*) di Tempat Kerja;
- pp. Pelayanan Penerbitan Kartu Legitimasi Petugas Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K) di Tempat Kerja;
- qq. Pelayanan Pengesahan Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3);

- rr. Pelayanan Pengesahan Pembentukan Unit Penanggulangan Kebakaran di Tempat Kerja;
- ss. Pelayanan Pengesahan Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Kerja (PKK);
- tt. Pelayanan Pengesahan Pembentukan Unit K3 Konstruksi;
- uu. Pelayanan Penerbitan Rekomendasi K3 Penggunaan Pestisida di Tempat Kerja.
- vv. Pelayanan Penerbitan Rekomendasi K3 bagi Perusahaan Catering yang mengelola makanan bagi tenaga kerja.

**Bagian Kedua**  
**Pelayanan Pelatihan Tenaga Kerja**  
**Paragraf 1**  
**Umum**

**Pasal 4**

Pelayanan informasi dan pemasaran hasil pelatihan, diberikan kepada pencari kerja dan perusahaan sesuai dengan kebutuhan.

**Pasal 5**

- (1) Pelayanan pelatihan tenaga kerja diberikan kepada pencari kerja untuk meningkatkan keterampilan kerja sesuai dengan pasar kerja.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

**Pasal 6**

- (1) Setiap Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPK Swasta) wajib memiliki izin pelatihan.
- (2) Pelayanan terhadap pemohon izin Pendirian Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPK Swasta) meliputi pemeriksaan kelengkapan administrasi dan kelengkapan fisik.
- (3) Pelayanan terhadap pembinaan program dan kelembagaan latihan kerja, diberikan kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPK Swasta) yang sudah memiliki izin.
- (4) Syarat dan tata cara pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

**Paragraf 2**  
**Akreditasi dan Sertifikasi**  
**Pasal 7**

- (1) Pelayanan akreditasi dan sertifikasi diberikan sebagai penetapan status terhadap penyelenggaraan lembaga latihan kerja.
- (2) Pelayanan yang dimaksud pada ayat (1) meliputi penilaian berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan bagi setiap kejuruan dan tingkat latihan kerja.
- (3) Syarat dan tata cara akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

**Paragraf 3**  
**Legalisasi Sertifikat**  
**Pasal 8**

- (1) Pelayanan legalisasi sertifikat uji keterampilan diberikan kepada peserta melalui uji keterampilan sesuai dengan klasifikasi dan kualitasnya.
- (2) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPK Swasta) setelah didaftar, diporporasi dan dilegalisasi oleh Dinas.
- (3) Syarat dan tata cara penerbitan sertifikat uji keterampilan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

**Paragraf 4**  
**Pemagangan**  
**Pasal 9**

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

**Paragraf 5**  
**Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja**  
**Pasal 10**

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas bidangnya.
- (2) Peningkatan kompetensi bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (3) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan.

**Bagian Ketiga**  
**Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja**  
**Paragraf 1**  
**Umum**  
**Pasal 11**

- (1) Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :
  - a. penempatan tenaga kerja AKL;
  - b. penempatan tenaga kerja AKAD;
  - c. penempatan tenaga kerja AKAN; dan
  - d. penempatan tenaga kerja AKSUS.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
  - a. Dinas; dan

- b.Lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari :
- a.Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP);
  - b.Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
  - c.BKK; dan
  - d.PPTKIS.
- (4) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib:
- a. mengakomodir Tenaga Kerja Penyandang Cacat;
  - b. memperoleh izin tertulis dari Dinas untuk melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (5) Prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.
- (6) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja, perusahaan memberikan kesempatan terhadap tenaga kerja lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- (7) Pengiriman tenaga kerja melalui proses AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Bupati sebagai daerah penerima.
- (8) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (9) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (10) Setiap perusahaan yang memiliki pekerja diatas 100 (seratus) orang wajib memberi kesempatan kerja kepada penyandang cacat paling sedikit 1 (satu) orang dari jumlah pekerja pada perusahaan.
- (11) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Dinas.

**Paragraf 2**  
**Tenaga Kerja Asing**  
**Pasal 12**

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA.
- (3) Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib :
- a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
  - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
  - c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan izin kerja/izin pendampingan;

- d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas.
- (4) Pemberi kerja TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan penggunaan pendamping TKA di Perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Direktur atau Gubernur atau Bupati dengan tembusan kepada Dirjen.
  - (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.
  - (6) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Keputusan Menteri.
  - (7) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan Direksi dan/atau Komisaris.
  - (8) Prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dan huruf d, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
  - (9) Dalam hal pemberi Tenaga Kerja Asing akan memperpanjang IMTA, maka harus mengajukan permohonan perpanjangan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
  - (10) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
  - (11) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (10) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
  - (12) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (11) diatur dengan Keputusan Menteri.
  - (13) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.
  - (14) Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

**Paragraf 3**  
**Pemberian Rekomendasi PPTKIS**  
**Pasal 13**

- (1) PPTKIS wajib memperoleh izin tempat penampungan tenaga kerja dari Dinas.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Setiap PPTKIS harus memiliki SIUP PPTKIS.
- (4) SIUP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan kepada PPTKIS Cabang setelah mendapatkan rekomendasi dari Dinas.
- (5) Pemberian rekomendasi pendirian PPTKIS setelah dilakukan pemeriksaan dokumen, kelengkapan administrasi dan fisik.
- (6) Syarat dan tata cara memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

**Paragraf 4**  
**Pembinaan dan Perlindungan TKI**  
**Pasal 14**

- (1) Pelayanan pembinaan tenaga kerja Indonesia keluar negeri dimaksudkan sebagai upaya peningkatan perlindungan.

- (2) Pelayanan pembinaan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pembekalan akhir, penyuluhan hak dan kewajiban, monitoring serta pengawasan terhadap oprasionalisasi PPTKIS.

**Pasal 15**

- (1) PPTKIS yang berdomisili di luar Daerah yang melakukan kegiatan di Daerah harus mendirikan Perwakilan Daerah/kantor cabang yang izinnnya diberikan oleh Dinas.
- (2) Persyaratan dan tata cara pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

**Pasal 16**

- (1) PPTKIS dan/atau Perwakilan Daerah/kantor cabang yang berdomisili dan atau melakukan kegiatan di Daerah harus mempunyai tempat penampungan calon TKI dalam rangka pembinaan untuk penempatan ke luar negeri, yang izin pendiriannya diberikan oleh Dinas.
- (2) Persyaratan dan tata cara memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

**Paragraf 5**

**Pelayanan Informasi Kerja**

**Pasal 17**

- (1) Pelayanan pendaftaran pencari kerja, informasi lowongan, penyaluran dan penempatannya diberikan kepada pencari kerja atau Perusahaan.
- (2) Setiap Perusahaan yang memiliki lowongan kerja wajib lapor kepada Dinas.
- (3) Dalam rangka pelayanan informasi kerja, Dinas melakukan komunikasi dengan berbagai perusahaan pengguna tenaga kerja dan penyalur tenaga kerja.
- (4) Pelayanan Informasi Kerja dan penyaluran tenaga kerja diutamakan untuk pencari kerja warga Daerah yang dibuktikan dengan KTP.
- (5) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati .

**Paragraf 6**

**Bursa Kerja Khusus**

**Pasal 18**

- (1) Pelayanan terhadap pemohon izin pendirian BKK meliputi pemeriksaan kelengkapan administrasi dan fisik.
- (2) Syarat dan tata cara pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

**Bagian Keempat**

**Hubungan Industrial**

**Paragraf 1**

**Lembaga Kerjasama Bipartit**

**Pasal 19**

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit.



- (2) LKS Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Dinas paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
- (3) LKS Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja/buruh.
- (4) Susunan keanggotaan LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

**Paragraf 2**  
**Lembaga Kerja Sama Tripartit**  
**Pasal 20**

- (1) LKS Tripartit mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Keanggotaan LKS Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) LKS Tripartit dibentuk oleh Bupati.
- (4) LKS Tripartit bertanggung jawab kepada Bupati.
- (5) Keanggotaan LKS Tripartit diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (6) Dalam melaksanakan tugasnya, LKS Tripartit dibantu oleh Sekretariat.
- (7) Sekretariat LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dipimpin oleh Sekretaris LKS Tripartit.
- (8) Sekretariat LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan ayat (7) dilaksanakan secara fungsional oleh Dinas.
- (9) Keanggotaan LKS Tripartit diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya selama 3 (tiga) tahun.
- (10) LKS Tripartit mengadakan sidang secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) bulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.
- (11) Apabila dipandang perlu, LKS Tripartit dapat melakukan kerja sama dengan dan/atau mengikutsertakan pihak-pihak lain yang dipandang perlu dalam sidang LKS Tripartit.
- (12) Pelaksanaan sidang LKS Tripartit dilakukan dengan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.
- (13) Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas LKS Tripartit dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

**Paragraf 3**  
**Serikat Pekerja/Buruh**  
**Pasal 21**

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada perusahaan dibentuk secara demokratis melalui musyawarah para pekerja di perusahaan.

- (4) Setiap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- (5) Anggaran dasar sebagaimana dimaksud dimaksud pada ayat (4) paling sedikit harus memuat :
  - a. nama dan lambang;
  - b. dasar negara, asas, dan tujuan;
  - c. tanggal pendirian;
  - d. tempat kedudukan;
  - e. keanggotaan dan kepengurusan;
  - f. sumber dan pertanggungjawaban keuangan; dan
  - g. ketentuan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga.

#### **Pasal 22**

- (1) Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya.
- (2) Seorang pekerja/buruh tidak boleh menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan.
- (3) Dalam hal seorang pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan ternyata tercatat pada lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang bersangkutan harus menyatakan secara tertulis satu serikat pekerja/serikat buruh yang dipilihnya.

#### **Pasal 23**

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh di tiap-tiap perusahaan dibentuk berdasarkan sektor usaha.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sektor usaha sejenis dapat membentuk atau menjadi anggota federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Federasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh paling sedikit 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Setiap serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu federasi serikat pekerja/serikat buruh.

#### **Pasal 24**

- (1) Gabungan federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat membentuk atau menjadi anggota konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh paling sedikit 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Setiap federasi serikat pekerja/serikat buruh hanya dapat menjadi anggota dari satu konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.

#### **Pasal 25**

- (1) Pengusaha dilarang menghalang-halangi untuk membentuk dan menjadi pengurus atau peserta Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada perusahaan dan/atau membentuk dan menjadi anggota gabungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan sektor usaha.

- (2) Pekerja yang menduduki jabatan tertentu dan/atau yang tugas dan fungsinya dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh dan/atau posisinya mewakili kepentingan pengusaha tidak dapat menjadi pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak:
  - a. melakukan perundingan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama;
  - b. sebagai pihak yang mewakili anggotanya dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### **Pasal 26**

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk dicatat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan dilampiri :
  - a. daftar nama anggota pembentuk;
  - b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
  - c. susunan dan nama pengurus.
- (3) Dinas wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah memenuhi syarat sesuai peraturan perundangan, paling lambat 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.
- (4) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat menanggukhan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dalam hal serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh belum memenuhi syarat sesuai peraturan perundangan.
- (5) Penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dan alasan-alasannya diberitahukan secara tertulis kepada serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.
- (6) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam buku pencatatan.
- (7) Buku pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) paling sedikit memuat:
  - a. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
  - b. nama anggota pembentuk;
  - c. susunan dan nama pengurus;
  - d. tanggal pembuatan dan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga;
  - e. nomor bukti pencatatan;
  - f. tanggal pencatatan.

### **Pasal 27**

- (1) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh setelah menerima nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan wajib mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- (3) Dalam hal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh memberitahukan kepada Dinas paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga tersebut.

### **Pasal 28**

- (1) Pengurus Serikat Pekerja bertanggung jawab dalam penggunaan dan pengelolaan keuangan dan harta kekayaan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Pengurus Serikat Pekerja wajib membuat pembukuan keuangan dan harta kekayaan serta melaporkan secara berkala kepada anggotanya menurut anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

### **Paragraf 4 Organisasi Pengusaha Pasal 29**

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

### **Paragraf 5 Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 30**

- (1) Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :
  - a. Perselisihan Hak;
  - b. Perselisihan Kepentingan;
  - c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
  - d. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.
- (2) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

- (3) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, maka pengusaha dan atau pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.
- (4) Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dapat mewakili anggotanya saja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Anggota dan Surat Pernyataan sebagai Anggota.

**Paragraf 6**  
**Pemutusan Hubungan Kerja**  
**Pasal 31**

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (4) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (5) Penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:
  - a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
  - b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
  - c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
  - d. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (6) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (7) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

### Pasal 32

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
  - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
  - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh ) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

### **Pasal 33**

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

### **Pasal 34**

- Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
  - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
  - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. pekerja/buruh menikah;
  - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

### **Pasal 35**

- (1) Usia pensiun normal ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun.
- (2) Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun paling tinggi ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.
- (3) Usia Pensiun dini ditetapkan 50 (lima puluh) tahun dengan masa kerja paling rendah 10 (sepuluh) tahun karena penyederhanaan organisasi.
- (4) Usia Pensiun dini ditetapkan 50 (lima puluh) tahun dengan masa kerja paling rendah 20 (dua puluh) tahun karena atas permintaan pekerja.
- (5) Pekerja Pensiun dini berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali dari ketentuan Pasal 32 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali dari ketentuan Pasal 32 ayat (3), uang pergantian hak sebesar 1 (satu) kali dari Pasal 32 ayat (4).

### **Paragraf 7**

#### **Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

### **Pasal 36**

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



- d. apabila perundingan sebagaimana dimaksud pada huruf a tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak;
  - e. apabila perundingan sebagaimana dimaksud huruf a tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, maka kedua belah pihak dapat menyelesaikan melalui arbitrase, konsiliasi atau mediasi;
  - f. dalam hal kedua belah pihak tidak menghendaki penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak meminta kepada Dinas untuk diselesaikan melalui mediasi.
  - g. dalam hal salah satu pihak telah mengajukan perundingan secara tertulis sebanyak dua kali, tidak ditanggapi maka perundingan bipartit dianggap gagal.
- (3) Dalam hal timbul keluhan kesah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, pengusaha sedapat mungkin menghindari terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) dan pekerja sedapat mungkin menghindari terjadinya mogok/unjuk rasa dan/atau *slow down*.
- (4) Penyelesaian melalui Mediasi :
- a. penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh Mediator yang berada di Dinas yang mempunyai kewenangan di bidang ketenagakerjaan;
  - b. Mediator sebagaimana dimaksud pada huruf a, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
    1. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
    2. warga negara Indonesia;
    3. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
    4. menguasai peraturan perundang-undangan;
    5. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
    6. berpendidikan paling rendah strata satu (S1); dan
    7. telah memiliki sertifikat pendidikan dan pelatihan Mediator dari menteri.
    8. telah mendapatkan legitimasi dari Menteri.
  - c. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi, yaitu :
    1. mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya;
    2. saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
    3. setiap orang yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang dibutuhkan;
    4. dalam hal keterangan yang dibutuhkan mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundangundangan yang berlaku;
    5. mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud pada angka 3.

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

**Bagian Kelima**  
**Syarat-Syarat Kerja**  
**Paragraf 1**  
**Perjanjian Kerja**  
**Pasal 37**

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

**Pasal 38**

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

**Pasal 39**

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

**Pasal 40**

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit memuat :
  - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
  - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d. tempat pekerjaan;
  - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan huruf f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat paling sedikit rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
- (4) Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

#### **Pasal 41**

- (1) Dalam hal pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh tanpa perjanjian kerja tertulis, maka status perkerja tersebut menjadi pekerja tetap (Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).
- (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (3) Perjanjian kerja dibuat:
  - a. untuk waktu tertentu, bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian kerja atau selesainya pekerjaan tertentu (PKWT);
  - b. untuk waktu tidak tertentu, bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian kerja atau selesainya pekerjaan tertentu (PKWTT).
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (5) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

#### **Pasal 42**

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum dan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

#### **Pasal 43**

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

#### **Pasal 44**

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

#### **Pasal 45**

- (1) PKWT dan Perjanjian Kerja Harian Lepas (PHL) wajib dicatatkan pengusaha kepada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.
- (2) Pencatatan PKWT dan Perjanjian Kerja Harian Lepas (PHL) dibuat paling sedikit 3 (tiga) rangkap, terdiri dari 1 (satu) untuk Pengusaha, 1 (satu) untuk pekerja, dan 1 (satu) untuk arsip Dinas.
- (3) PKWT yang tidak dicatatkan di Dinas, maka status perjanjian menjadi PKWTT.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (5) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku yang ditetapkan oleh Gubernur.
- (6) PKWT mendapatkan bukti pencatatan diterbitkan paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah pengajuan.

#### **Pasal 46**

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
  - a. pekerja meninggal dunia;
  - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
  - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
  - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/ buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### **Pasal 47**

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

#### **Paragraf 2 Peraturan Perusahaan (PP) Pasal 48**

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Dinas.
- (3) Pengesahan Peraturan Perusahaan disahkan oleh Kepala Dinas untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Daerah.
- (4) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

#### **Pasal 49**

- (1) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Kepala Dinas.
- (2) Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan:
  - a. naskah Peraturan Perusahaan yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dan ditandatangani oleh pengusaha; dan
  - b. bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Kepala Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus meneliti kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan meneliti materi Peraturan Perusahaan yang diajukan tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.

- (4) Dalam hal pengajuan pengesahan Peraturan Perusahaan tidak memenuhi kelengkapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan/atau terdapat materi Peraturan Perusahaan yang lebih rendah dari peraturan perundang-undangan, maka Kepala Dinas menolak secara tertulis permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan.

#### **Pasal 50**

- (1) Perusahaan wajib menyampaikan peraturan perusahaan yang telah dilengkapi dan/atau diperbaiki kepada Dinas dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya pengembalian peraturan perusahaan.
- (2) Apabila pengusaha tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka perusahaan dapat dinyatakan tidak mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan, sehingga dapat dianggap belum memiliki peraturan perusahaan.
- (3) Dalam hal pengajuan pengesahan Peraturan Perusahaan telah memenuhi kelengkapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (2) dan materi Peraturan Perusahaan tidak lebih rendah dari peraturan perundang-undangan maka Kepala Dinas wajib mengesahkan Peraturan Perusahaan dengan menerbitkan surat keputusan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya permohonan.

#### **Pasal 51**

- (1) Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.
- (2) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

#### **Pasal 52**

- (1) Peraturan perusahaan paling sedikit memuat :
  - a. hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
  - c. syarat kerja;
  - d. tata tertib perusahaan; dan
  - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

- (4) Pengusaha wajib mengajukan pembaharuan Peraturan Perusahaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya Peraturan Perusahaan, kepada Kepala Dinas untuk mendapat pengesahan.

### **Pasal 53**

- (1) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (2) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.
- (3) Perubahan Peraturan Perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.
- (4) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus mendapat pengesahan dari Dinas.
- (5) Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

### **Paragraf 3**

#### **Perjanjian Kerja Bersama (PKB)**

### **Pasal 54**

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (3) Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- (4) Dalam hal di perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha adalah paling banyak 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh yang masing-masing anggotanya minimal 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan.
- (5) Jumlah 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditentukan sesuai peringkat berdasarkan jumlah anggota yang terbanyak.
- (6) Setelah ditetapkan 3 (tiga) serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ternyata masih terdapat serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya masing-masing minimal 10% (sepuluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut dapat bergabung pada serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (5).



- (7) Dalam hal serikat pekerja/serikat buruh mengajukan permintaan berunding dengan pengusaha, maka pengusaha dapat meminta verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh.
- (8) Verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilakukan berdasarkan bukti Kartu Tanda Anggota dan Surat Pernyataan dari Anggota Yang Bersangkutan.

#### **Pasal 55**

- (1) Perundingan pembuatan PKB dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang paling sedikit memuat:
  - a. tujuan pembuatan tata tertib;
  - b. susunan tim perunding;
  - c. lamanya masa perundingan;
  - d. materi perundingan;
  - e. tempat perundingan;
  - f. tata cara perundingan;
  - g. cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
  - h. sahnya perundingan; dan
  - i. biaya perundingan.
- (2) Dalam menentukan tim perunding pembuatan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/serikat buruh menunjuk tim perunding sesuai kebutuhan dengan ketentuan masing-masing paling banyak 9 (sembilan) orang dengan kuasa penuh.
- (3) Anggota tim perunding pembuatan PKB yang mewakili serikat pekerja/serikat buruh harus pekerja/buruh yang masih terikat dalam hubungan kerja di perusahaan tersebut.
- (4) Tempat perundingan pembuatan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dilakukan di kantor perusahaan yang bersangkutan atau kantor serikat pekerja/serikat buruh atau di tempat lain sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.
- (5) Biaya perundingan pembuatan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i, menjadi beban pengusaha, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak.
- (6) Dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib sebagaimana dimaksud pada ayat (1) maka kedua belah pihak dapat menjadwalkan kembali perundingan dengan waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah perundingan gagal.
- (7) Dalam hal perundingan pembuatan PKB masih belum selesai dalam waktu yang disepakati dalam tata tertib dan penjadwalan sebagaimana dimaksud pada ayat (6), para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya, yang memuat:
  - a. materi PKB yang belum dicapai kesepakatan;
  - b. pendirian para pihak;
  - c. risalah perundingan; dan
  - d. tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak.

- (8) Dalam hal perundingan pembuatan PKB tidak mencapai kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan kepada Dinas untuk dilakukan penyelesaian apabila lingkup berlakunya PKB hanya mencakup di Daerah.
- (9) Penyelesaian oleh Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan.

#### **Pasal 56**

- (1) PKB hanya dapat dirundingkan dan dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (3) Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) PKB paling sedikit memuat :
  - a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
  - b. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
  - c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada Dinas;
  - d. hak dan kewajiban pengusaha;
  - e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
  - f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama;
  - g. tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
  - h. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (5) Ketentuan dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Dalam hal isi PKB bertentangan dengan peraturan perundangundangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (5), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 57**

- (1) Pengusaha mendaftarkan PKB kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan:
  - a. sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan; dan
  - b. sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan PKB.
- (3) Pengajuan pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan naskah PKB yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Kepala Dinas untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam wilayah Daerah.

### **Pasal 58**

- (1) Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan PKB, maka keinginan perubahan tersebut harus diajukan secara tertulis dengan alasan-alasannya.
- (2) Perubahan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian bersama secara tertulis antara Pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perubahan PKB yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

### **Pasal 59**

- (1) Pengusaha tidak boleh mengganti PKB dengan Peraturan Perusahaan sepanjang di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam isi PKB.
- (3) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi PKB atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.
- (4) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah PKB kepada setiap pekerja/ buruh atas biaya perusahaan.

### **Pasal 60**

Pelaksanaan pembinaan syarat-syarat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54, Pasal 55, Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, dan Pasal 59 dilaksanakan oleh Dinas.

## **Bagian Keenam Pengawasan Ketenagakerjaan Paragraf 1 Pengawasan Pasal 61**

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditunjuk oleh Menteri.
- (3) Penunjukan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan setelah menjalani pendidikan dan Pelatihan pengawas ketenagakerjaan.

### **Pasal 62**

Pengawasan ketenagakerjaan diadakan bertujuan untuk :

- a. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang masalah ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;

- c. memberikan penjelasan, nasehat, pembinaan kepada tenaga kerja, serikat pekerja, pengusaha, pengurus perusahaan jika perlu dengan melakukan penyidikan terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

### **Pasal 63**

- (1) Ketentuan mengenai Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas.
- (3) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan Pemeriksaan Ketenagakerjaan berhak memasuki semua tempat-tempat, dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh.
- (4) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) di atas ialah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.
- (5) Apabila Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ditolak untuk memasuki tempat-tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di atas, maka jika perlu dapat memasuki dengan bantuan pihak Kepolisian.
- (6) Atas Permintaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Pengusaha dan atau Pengurus serta Pekerja / Serikat Pekerja wajib memberikan semua informasi dan keterangan yang sejelas-jelasnya baik lisan maupun tertulis yang dianggap perlu oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan di perusahaan pada waktu itu dan atau pada waktu yang telah lampau saat diadakan pemeriksaan Ketenagakerjaan.
- (7) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berhak menanyai pekerja/buruh/serikat pekerja dengan tidak dihadiri oleh orang ketiga.
- (8) Atas Permintaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Pengusaha dan/atau pengurus wajib menunjuk seorang pengantar untuk memberikan keterangan-keterangan pada waktu diadakan pemeriksaan.

### **Pasal 64**

- (1) Pegawai pengawas ketenagakerjaan wajib untuk melakukan pengawasan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mencakup :
  - a. Norma Kerja;
  - b. Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- (2) Pegawai pengawas dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib berhubungan dengan tenaga kerja/serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) didasarkan atas rencana kerja Dinas.

### **Pasal 65**

- Pegawai Pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya wajib :
- a. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
  - b. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

**Paragraf 2**  
**Wajib Laport Ketenagakerjaan**  
**Pasal 66**

- (1) Perusahaan atau pengurus wajib melaporkan tentang ketenagakerjaan secara tertulis kepada Dinas paling lambat dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.
- (2) Kewajiban Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan pada ayat (1) di atas juga berlaku untuk masing-masing kantor cabang atau bagian yang berdiri sendiri.
- (3) Mekanisme Wajib Laport Ketenagakerjaan dilakukan oleh Pengusaha dan atau pengurus dengan mengambil dan mengisi formulir Wajib Laport Ketenagakerjaan yang telah disediakan oleh Dinas pada setiap jam kerja dan diisi dengan data yang sebenar-benarnya.
- (4) Formulir Wajib Laport Ketenagakerjaan yang telah diisi, ditandatangani, dan dibubuhi Cap Perusahaan untuk selanjutnya dikembalikan ke Dinas untuk diteliti dan diproses lebih lanjut dengan membawa berkas/bukti yang berkaitan dengan isian Wajib Laport Ketenagakerjaan dimaksud guna validitas data yang telah diisi.

**Pasal 67**

Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan tentang ketenagakerjaannya secara tertulis setiap tahun kepada Dinas.

**Pasal 68**

- (1) Perusahaan yang melakukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja diatas 10 (sepuluh) orang wajib melaporkan tentang ketenagakerjaannya ke Dinas, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah melakukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja.
- (2) Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas paling lambat dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan.

**Paragraf 3**  
**Waktu Kerja**  
**Pasal 69**

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi syarat:
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan

- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (5) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (6) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

**Paragraf 4**  
**Perempuan**  
**Pasal 70**

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 wib sampai dengan pukul 07.00 WIB.
- (2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara jam 23.00 WIB sampai dengan jam 07.00 WIB, wajib :
  - a. memberikan makanan dan minuman yang bergizi;
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- (4) Penyediaan peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat hygiene dan sanitasi.
- (5) Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.
- (6) Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dengan :
  - a. menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;
  - b. menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.
- (7) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 wib sampai dengan 05.00 WIB.
- (8) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja/buruh perempuan.
- (9) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan.
- (10) Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (11) Pengurus Tempat Kerja harus mendukung program ASI Eksklusif.
- (12) Pengurus Tempat Kerja harus menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan / atau memerah ASI sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan.
- (13) Ketentuan mengenai dukungan program ASI Eksklusif di Tempat Kerja disusun dalam Peraturan Perusahaan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh, atau melalui Perjanjian Kerja Bersama antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha.

**Paragraf 5**  
**Pengupahan**  
**Pasal 71**

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang berlaku di Daerah.
- (2) Upah minimum diberikan bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap dan dalam masa percobaan.
- (3) Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (4) Dalam hal Upah Minimum telah ditetapkan menjadi Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) untuk masing-masing sektor usaha, maka pengusaha wajib menyesuaikan pembayaran Upah Minimum sesuai dengan sektor usaha / Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI).
- (5) Apabila sektor usaha Perusahaan belum diatur dalam penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK), maka pengusaha dapat mengacu pada Upah Minimum Kabupaten (UMK).
- (6) Bagi perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor, upah minimum yang berlaku adalah Upah Minimum Sektor Kabupaten (UMSK) yang nilainya paling besar.
- (7) Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.
- (8) Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok paling sedikit 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- (9) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (10) Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.
- (11) Peninjauan besarnya upah bagi pekerja yang telah menerima upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Kesepakatan Kerja Bersama.
- (12) Perusahaan wajib membuat dan menyimpan buku upah pekerja serta wajib memperlihatkan/memberikan apabila diminta oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

**Pasal 72**

- (1) Perusahaan tidak diwajibkan untuk membayar upah tenaga kerja yang tidak bekerja karena mangkir dan mogok kerja atau tidak bekerja di luar izin yang diatur oleh ketentuan perundang-undangan.
- (2) Perhitungan pemotongan upah karena tidak bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Pasal 73**

- (1) Penyimpangan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 ayat (1), pengusaha wajib membayar upah tenaga kerja :

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

#### **Pasal 74**

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

#### **Pasal 75**

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



**Paragraf 6**  
**Perhitungan Upah Lembur**  
**Pasal 76**

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

**Pasal 77**

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

**Paragraf 7**  
**Cuti Haid, Cuti Melahirkan atau Cuti Gugur**  
**Pasal 78**

- (1) Tenaga kerja Perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah dibayar penuh.

- (2) Tenaga kerja Perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (3) Tenaga kerja Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- (4) Dalam hal Tenaga Kerja Perempuan yang melahirkan atau mengalami gugur kandungan yang masih membutuhkan perawatan untuk kesehatannya, maka dapat memperoleh perpanjangan cuti berdasarkan surat keterangan Dokter.

**Paragraf 8**  
**Cuti Tahunan**  
**Pasal 79**

- (1) Perusahaan wajib memberikan Cuti tahunan bagi tenaga kerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut selama 12 (dua belas) hari kerja.
- (2) Mekanisme pemberian cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, PP atau PKB.

**Paragraf 9**  
**Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan**  
**Pasal 80**

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

**Pasal 81**

- (1) Besarnya THR keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
  - a. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga ) bulan secara terus menerus atau lebih tetapi kurang dari 12 ( dua belas ) bulan diberikan tunjangan secara proporsional;
  - b. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih diberikan tunjangan sebesar 1 (satu) bulan upah;
  - c. Untuk Pekerja dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas (PHL), dalam hal kehadiran pekerja kurang dari 21(dua puluh satu) hari kerja pada bulan-bulan periode pemberian THR, maka pada bulan tersebut tidak diperhitungkan sebagai bulan masa kerja.
  - d. satu bulan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (2) Dalam hal penetapan THR keagamaan menurut perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama lebih besar dari nilai THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka THR keagamaan dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

### **Pasal 82**

- (1) Pemberian THR keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (2) disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing pekerja kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerjaan menentukan lain.
- (2) Pembayaran THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari keagamaan.
- (3) Pekerja yang putus hubungan kerja dihitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan berhak atas THR keagamaan.

### **Pasal 83**

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

### **Paragraf 10**

#### **Larangan Mempekerjakan Anak Di bawah Umur**

### **Pasal 84**

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak dibawah usia di bawah 18 (delapan belas) tahun, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Paragraf 11**

#### **Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)**

### **Pasal 85**

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja/buruh dan keluarganya pada program Jamsostek yang meliputi :
  - a. Jaminan kecelakaan kerja;
  - b. Jaminan kematian;
  - c. Jaminan hari tua;
  - d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (2) Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dengan memanfaatkan pelayanan lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara, tidak wajib ikut dalam program jaminan pemeliharaan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.
- (3) Penyelenggaraan program jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### **Pasal 86**

- (1) Tenaga kerja yang bekerja pada proyek-proyek yang dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan perseorangan wajib diikutsertakan pada program Jamsostek berupa:
  - a. Jaminan kecelakaan kerja;
  - b. Jaminan kematian.
- (2) Tata cara pembayaran iuran Jamsostek sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

### **Paragraf 12 Kesempatan Beribadah Pasal 87**

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

### **Paragraf 13 Pemborongan Pekerjaan Pasal 88**

- (1) Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan kegiatan;
  - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
  - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan;
  - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.
- (3) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan dari Dinas.

- (4) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan Pemborongan Pekerjaan dilaksanakan melalui Perjanjian Pemborongan Pekerjaan secara tertulis.
- (5) Perjanjian Pemborongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling sedikit harus memuat:
  - a. hak dan kewajiban masing-masing pihak;
  - b. menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan; dan
  - c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.
- (6) Perjanjian Pemborongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus didaftarkan oleh Perusahaan Penerima Pemborongan kepada Dinas.
- (7) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.
- (8) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Perusahaan Pemborongan Pekerjaan dan pekerja harus dicatatkan ke Dinas.
- (9) Dalam hal, Perusahaan Pemberi Pekerjaan menyerahkan pekerjaan kepada Perusahaan Pemborongan Pekerjaan sebelum memiliki Bukti Pelaporan Pekerjaan Penunjang dan Bukti Pendaftaran Perjanjian Kerja antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan dengan Perusahaan Pemborongan Pekerjaan maka demi hukum hubungan kerja beralih kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan.

**Bagian Keenam**  
**Penyedia Jasa Pekerja/Buruh**  
**Pasal 89**

- (1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi meliputi:
  - a. Usaha pelayanan kebersihan (*Cleaning Service*);
  - b. Usaha penyedia makanan bagi pekerja / buruh (*Catering*);
  - c. Usaha tenaga pengamanan (*Security / Satuan Pengamanan*);
  - d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
  - e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari Dinas.
- (3) Perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada Dinas.
- (4) Pendaftaran perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling lambat 30 (tigapuluh) hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan:
  - a. Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang masih berlaku; dan
  - b. Draft perjanjian kerja antara Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya.

- (5) Perusahaan Penyedia jasa pekerja/buruh tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh dari Dinas tempat pekerjaan dilaksanakan.
- (6) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Perusahaan Penyedia Jasa dan pekerja harus dicatatkan ke Dinas.
- (7) Dalam hal, Perusahaan Pemberi Pekerjaan menyerahkan pekerjaan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja sebelum memiliki Bukti Pendaftaran Perjanjian Kerja antara Perusahaan Pemberi Pekerjaan dengan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja maka demi hukum hubungan kerja beralih kepada Perusahaan Pemberi Pekerjaan.

**Bagian Ketujuh**  
**Dewan Pengupahan**  
**Pasal 90**

- (1) Dalam menyelenggarakan pelayanan di bidang pengupahan, guna mewujudkan penghasilan yang layak bagi Pekerja/Buruh yang lebih realistis sesuai dengan kemampuan perusahaan, serta untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur :
  - a. Pemerintah;
  - b. Organisasi pengusaha;
  - c. Serikat Pekerja/buruh; dan
  - d. Perguruan tinggi dan pakar.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (5) Dewan pengupahan mendapat honor setiap bulan sebesar honor anggota dewan pengupah minimal senilai golongan pangkat II. D.
- (6) Anggaran operasional dewan pengupahan ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (7) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

**Bagian Kedelapan**  
**Keselamatan dan Kesehatan Kerja**  
**Paragraf 1**  
**Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja**  
**Pasal 91**

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

- (3) Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (4) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **Pasal 92**

Dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pengusaha wajib menerapkan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang meliputi:

- a. menjelaskan kepada tiap Tenaga Kerja baru tentang:
  1. Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta yang timbul dalam tempat kerja;
  2. Semua Pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerja;
  3. Alat-alat perlindungan diri bagi tenaga kerja yang bersangkutan;
  4. Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. memastikan semua tenaga kerja telah memahami syarat-syarat K3 dalam melakukan pekerjaannya;
- c. menyelenggarakan pembinaan berkala setiap 1 (satu) tahun sekali kepada seluruh pekerja dalam hal:
  1. Pencegahan Kecelakaan Kerja;
  2. Pemberantasan Kebakaran;
  3. Peningkatan K3;
  4. Pemberian Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K).
- d. memastikan Pekerja dalam:
  1. memakai Alat Perlindungan Diri yang diwajibkan;
  2. memenuhi dan menaati semua syarat-syarat K3 yang diwajibkan.
- e. menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan Kerja (PKK);
- f. menyediakan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3) ;
- g. membentuk dan mengurus pengesahan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) ;
- h. menyampaikan Laporan kegiatan P2K3 secara rutin setiap triwulan ke Dinas;
- i. melengkapi Boiler dan Pesawat Uap yang digunakan dengan Akte Izin dari Dinas setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Boiler dan Bejana Bertekanan atau AK3 spesialis Boiler dan Bejana Bertekanan dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- j. melakukan pemeriksaan dan pengujian berkala Boiler dan Pesawat Uap yang digunakan di Perusahaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Boiler dan Bejana Bertekanan atau AK3 spesialis Boiler dan Bejana Bertekanan dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- k. melengkapi Operator Pesawat Uap dengan sertifikat pelatihan K3 dan kartu legitimasi (SIO) operator Pesawat Uap yang diterbitkan oleh Dirjen Binwasnaker Kemenakertrans R.I. melalui pelatihan yang diselenggarakan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) yang mempunyai Surat Keputusan Penunjukkan (SKP) sebagai PJK3 bidang Pembinaan K3 dari Dirjen Binwasnaker Kemenakertrans R.I;

- l. melengkapi pesawat tenaga dan produksi yang digunakan dengan Pengesahan Pemakaian dari Dinas setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Mekanik atau AK3 spesialis Mekanik dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- m. melakukan pengujian berkala setiap 5 (lima) tahun sekali dan pemeriksaan berkala setiap 1 (satu) tahun sekali terhadap Pesawat Tenaga dan Produksi yang digunakan pada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Mekanik atau AK3 spesialis Mekanik dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- n. mengikutsertakan personil yang akan mengoperasikan genset pada pelatihan operator Penggerak Mula Kelas II yang diselenggarakan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) yang mempunyai Surat Keputusan Penunjukkan (SKP) sebagai PJK3 bidang Pembinaan K3 dari Dirjen Binwasnaker Kemenakertrans R.I;
- o. mengikutsertakan personil yang akan mengoperasikan mesin produksi (Operator Mesin Produksi) pada pelatihan Operator Mesin Produksi yang diselenggarakan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) yang mempunyai Surat Keputusan Penunjukkan (SKP) sebagai PJK3 bidang Pembinaan K3 dari Dirjen Binwasnaker Kemenakertrans R.I;
- p. mengikutsertakan personil yang akan menangani Bahan Kimia Berbahaya lainnya pada pelatihan Petugas K3 Kimia yang diselenggarakan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) yang mempunyai Surat Keputusan Penunjukkan (SKP) sebagai PJK3 bidang Pembinaan K3 dari Dirjen Binwasnaker Kemenakertrans R.I;
- q. menyediakan Ahli K3 (AK3) Spesialis Kimia;
- r. menyediakan dan Menginformasikan Lembar Data Keselamatan Bahan (LDKB)/ *Material Safety Data Sheet* (MSDS) Bahan Kimia Berbahaya yang ada di tempat kerja kepada pekerja serta menempatkan LDKB / MSDS tersebut pada tempat-tempat strategis yang mudah dibaca dan diketahui oleh orang banyak;
- s. memasang Labeling pada kemasan tempat diletakkannya Bahan Kimia Berbahaya;
- t. melengkapi Surat Rekomendasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Penyimpanan dan Penggunaan Pestisida dari Dinas;
- u. melengkapi Bejana Bertekanan yang digunakan dengan Pengesahan Pemakaian dari Dinas setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Bejana Bertekanan atau AK3 spesialis Bejana Bertekanan dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- v. melakukan pengujian berkala setiap 5 (lima) tahun sekali dan pemeriksaan berkala setiap 1 (satu) tahun sekali terhadap Bejana Bertekanan yang digunakan pada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Pesawat Uap dan Bejana Bertekanan atau AK3 spesialis Pesawat Uap dan Bejana Bertekanan dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- w. melengkapi Pesawat Angkat dan Angkut yang ada di perusahaan dengan Pengesahan Pemakaian dari Dinas setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Pesawat Angkat dan Angkut atau AK3 spesialis Pesawat Angkat dan Angkut dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;



- x. melakukan pengujian dan pemeriksaan berkala ulang pesawat angkat dan angkut yang digunakan di perusahaan paling lambat 2 (dua) tahun setelah pengujian pertama dan pemeriksaan pengujian ulang selanjutnya setiap 1 (satu) tahun sekali oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Pesawat Angkat dan Angkut atau AK3 spesialis Pesawat Angkat dan Angkut dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- y. melengkapi semua Operator Pesawat Angkat dan Angkut yang dipekerjakan di Perusahaan dengan Kartu Legitimasi / Surat Izin Operator (SIO) Pesawat Angkat dan Angkut yang diterbitkan oleh Kemenakertrans R.I;
- z. melengkapi semua Petugas Pesawat Angkat dan Angkut baik itu Teknisi maupun Juru Ikat (*Rigger*) yang dipekerjakan di Perusahaan dengan kartu legitimasi sebagai Petugas Pesawat Angkat dan Angkut dari Kemenakertrans R.I;
- aa. melengkapi juru las (*welder*) yang akan dipekerjakan dengan sertifikat kualifikasi K3 Juru Las dan kartu legitimasi juru las dari Dirjen Binwasnaker Kemenakertrans R.I;
- bb. melengkapi sarana Instalasi Listrik di tempat kerja dengan Pengesahan Penggunaan Instalasi Listrik dari Dinas setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Listrik atau AK3 Spesialis Listrik dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- cc. melakukan pengujian berkala setiap 1 (satu) tahun sekali terhadap Instalasi Listrik yang pada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Listrik atau AK3 spesialis Listrik dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- dd. melengkapi petugas/teknisi listrik dengan Sertifikat Kompetensi K3 Teknisi Listrik dan Kartu Legitimasi Teknisi Listrik dari Dirjen Binwasnaker Kemenakertrans R.I;
- ee. menyediakan Instalasi Penyalur Petir yang telah dilengkapi dengan Sertifikat/Pengesahan Penggunaan dari Dinas setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Listrik atau AK3 spesialis Listrik dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- ff. melakukan Pemeriksaan dan Pengujian berkala setiap 2 (dua) tahun sekali terhadap Instalasi Penyalur Petir yang digunakan, pada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Listrik atau AK3 spesialis Listrik dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- gg. jika Perusahaan memasang Pesawat Lift, maka Perusahaan Pemasang Lift hanya dapat dilakukan oleh Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) yang telah ditunjuk oleh Kemenakertrans R.I;
- hh. melengkapi Pesawat Lift yang digunakan dengan Izin Pemakaian dari Dinas setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Listrik atau AK3 spesialis Listrik dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- ii. melakukan Pemeriksaan dan Pengujian berkala setiap 1 (satu) tahun sekali terhadap Pesawat Lift yang digunakan, pada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Listrik atau AK3 spesialis Listrik dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;

- jj. mempekerjakan Operator Lift baik itu Penyelia/Pengawas Pemasangan Lift, Teknisi Perawatan dan atau perbaikan Lift, Teknisi penyetel (adjuster) Lift, dan Penyelia/Pengawas operasi Lift yang telah dilengkapi dengan Sertifikat Pelatihan K3 Operator Lift dan Kartu Legitimasi sesuai kualifikasi tugas masing-masing yang kesemuanya dikeluarkan oleh Kemenakertrans R.I;
- kk. membentuk Unit Penanggulangan Kebakaran di tempat kerja dengan personil yang terdiri dari :
  1. Ahli K3 (AK3) Spesialis Kebakaran;
  2. Koordinator Unit Penanggulangan Kebakaran untuk masing-masing unit kerja/masing-masing shift kerja;
  3. Regu Penanggulangan Kebakaran, untuk masing-masing unit kerja/masing-masing shift kerja; dan
  4. Petugas Peran Kebakaran untuk masing-masing unit kerja/masing-masing shift kerja.

Kesemua Personil Unit Penanggulangan Kebakaran tersebut harus yang telah dilengkapi dengan sertifikat pelatihan dan kartu legitimasi dari Dirjen Binwasnaker Kemenakertrans R.I.
- ll. menyediakan sarana deteksi kebakaran, alarm kebakaran, sarana pemadam kebakaran dan sarana evakuasi;
- mm. menyediakan sarana pengendalian penyebaran asap, panas dan gas kebakaran;
- nn. menyelenggarakan latihan dan gladi penanggulangan kebakaran;
- oo. membuat Buku Rencana Penanggulangan Keadaan Darurat Kebakaran, yang berisikan:
  1. informasi tentang sumber potensi bahaya kebakaran dan cara pencegahannya;
  2. jenis, cara pemeliharaan dan penggunaan sarana proteksi kebakaran di tempat kerja;
  3. prosedur pelaksanaan pekerjaan berkaitan dengan pencegahan bahaya kebakaran;
  4. prosedur dalam menghadapi keadaan darurat bahaya kebakaran.
- pp. melengkapi Instalasi Pemadam Kebakaran yang ada di perusahaan dengan Akte Pengesahan Instalasi Alarm Kebakaran dari Dinas setelah dilakukan pemeriksaan dan pengujian oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Kebakaran atau AK3 spesialis Kebakaran dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- qq. melakukan pengujian berkala setiap 1 (satu) tahun sekali dan pemeriksaan berkala setiap 1 (satu) tahun sekali terhadap Instalasi Pemadam Kebakaran yang ada di perusahaan pada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis Kebakaran atau AK3 spesialis Kebakaran dari Perusahaan Jasa K3 (PJK3) bidang pengujian yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I;
- rr. menyediakan Fasilitas Alat Pemadam Api Ringan (APAR) dengan melakukan pengadaan, jenis, jumlah, penempatan, perawatan, dan pengujian APAR sesuai dengan ketentuan. APAR yang disediakan dilakukan pemeriksaan berkala setiap 6 (enam) bulan dan 12 (dua belas) bulan sekali serta akan dilakukan pengujian berkala setiap 5 (lima) tahun sekali. APAR jenis dry chemical (Tepung Kimia Kering) akan dilakukan pengisian ulang setiap 1 (satu) tahun sekali. Penempatan APAR antara satu dengan yang lainnya tidak akan melebihi 15 meter. Tinggi pemasangan APAR tidak akan melebihi 125 cm dari dasar lantai;

- ss. membuat Rencana Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja baik pemeriksaan kesehatan sebelum diterima bekerja, pemeriksaan kesehatan berkala (12 bulan sekali), dan pemeriksaan kesehatan khusus;
- tt. melaporkan Rencana Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja ke Dinas;
- uu. melakukan Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja pada dokter pemeriksa kesehatan tenaga kerja yang telah dilengkapi dengan Surat Keputusan Penunjukkan (SKP) Dirjen Binwasnaker Kemenakertrans R.I. yang terdiri dari:
  - 1. Pemeriksaan Kesehatan Sebelum diterima bekerja,
  - 2. Pemeriksaan Kesehatan Berkala (12 bulan sekali) ;dan
  - 3. Pemeriksaan Kesehatan Khusus, yaitu untuk:
    - a) Tenaga kerja yang telah mengalami kecelakaan atau penyakit yang memerlukan perawatan yang lebih dari 2 (dua minggu);
    - b) Tenaga kerja yang berusia di atas 40 (empat puluh tahun) atau tenaga kerja wanita dan tenaga kerja cacat, serta tenaga kerja muda yang melakukan pekerjaan tertentu;
    - c) Tenaga kerja yang terdapat dugaan-dugaan tertentu mengenai gangguan-gangguan kesehatannya perlu dilakukan pemeriksaan khusus sesuai dengan kebutuhan.
- vv. melaporkan hasil pemeriksaan kesehatan tenaga kerja ke Dinas paling lambat 2 (dua) bulan sesudah pemeriksaan kesehatan dilakukan;
- ww. melakukan Pengendalian faktor fisika dan faktor kimia di tempat kerja sehingga di bawah Nilai Ambang Batas;
- xx. melakukan pengukuran berkala terhadap faktor fisika dan faktor kimia di lingkungan kerja paling sedikit 6 (enam) bulan sekali;
- yy. menyediakan Alat-Alat Pelindung Diri yang ber-SNI secara cuma-cuma kepada pekerja disesuaikan dengan peruntukannya;
- zz. melakukan manajemen Alat Pelindung Diri (APD) yang terdiri dari: identifikasi kebutuhan dan syarat APD, memilih APD yang sesuai dengan jenis bahaya dan kebutuhan pekerja, melakukan pelatihan penggunaan APD pada pekerja, memfasilitasi penyimpanan dan perawatan APD di tempat kerja, melakukan pembinaan dan inspeksi pemakaian APD oleh pekerja secara rutin, melakukan evaluasi, pelaporan pemakaian serta perawatan APD;
- aaa. mewajibkan pekerja untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang telah disediakan;
- bbb. menyediakan Petugas P3K yang telah dilengkapi dengan lisensi dari Dinas;
- ccc. memasang Lembaran UU. No. 1 Tahun 1970 dan peraturan pelaksanaannya pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan dibaca oleh pengusaha, pekerja, dan pengunjung perusahaan;
- ddd. memasang *Safety Poster* / Gambar Peringatan K3 pada setiap bagian tempat kerja dan dipasang pada tempat-tempat yang mudah dilihat dan dibaca oleh pekerja dan pengunjung perusahaan berhubungan dengan karakteristik bahaya K3 yang ada;
- eee. menyediakan WC dengan jumlah disesuaikan dengan jumlah pekerja, serta pemisahan bagi WC pekerja laki-laki dan WC perempuan serta syarat-syarat sanitasi kebersihan;
- fff. menyediakan Washtafel disesuaikan dengan jumlah pekerja;
- ggg. menyediakan pakaian kerja, ruang ganti pakaian dan loker untuk masing-masing pekerja.;

- hhh. melakukan upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja;
- iii. melakukan upaya aktif pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di tempat kerja;
- jjj. melakukan investigasi setiap terjadinya Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja serta melaporkan setiap kejadian ke Dinas dalam waktu kurang dari 2 x 24 jam;
- kkk. menyediakan ruang makan yang representatif bagi pekerja;
- lll. jika perusahaan menyelenggarakan makanan dari pihak ketiga, mewajibkan perusahaan penyedia makanan bagi pekerja untuk mendapatkan Surat Rekomendasi sebagai Perusahaan Penyedia Makanan bagi Pekerja yang dikeluarkan oleh Dinas;
- mmm. untuk setiap kegiatan Konstruksi, menyediakan AK3 Konstruksi Bangunan sesuai dengan ketentuan;
- nnn. untuk setiap kegiatan Konstruksi, membentuk Unit K3 Konstruksi;
- ooo. jika mempekerjakan Petugas Perancah (Scaffolder), mengikutsertakan petugas perancah tersebut pada Pelatihan Kompetensi K3 Perancah yang diselenggarakan oleh PJK3 jasa Pembinaan yang telah ditunjuk resmi oleh Kemenakertrans R.I.

**BAB IV**  
**PEMBINAAN DAN PENGAWASAN**  
**Pasal 93**

- (1) Dinas melakukan pembinaan teknis dan pemeriksaan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan unsur pengusaha, masyarakat, dan unsur serikat pekerja/buruh.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

**Pasal 94**

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

**Pasal 95**

- (1) Guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan diadakan suatu sistem pengawasan ketenagakerjaan yang diatur dengan Peraturan Bupati.
- (2) Pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- (3) Segala biaya yang timbul berkaitan dengan penyediaan Sumber Daya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Penyediaan Sarana dan Prasarana penunjang kegiatan Pengawasan Ketenagakerjaan, serta keberlangsungan kegiatan Pengawasan Ketenagakerjaan dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

**BAB V**  
**PENYIDIKAN**  
**Pasal 96**

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas yang ditunjuk oleh Menteri Hukum dan HAM diberi kewenangan khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
  - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenaga-kerjaan;
  - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
  - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

**BAB VI**  
**SANKSI ADMINISTRATIF**  
**Pasal 97**

- (1) Bupati atau Pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 6, Pasal 9 ayat (3), Pasal 10 ayat (1), Pasal 12 ayat (4), Pasal 12 ayat (10), Pasal 12 ayat (4), Pasal 13 ayat (1), Pasal 17 ayat (2), Pasal 19 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 59 ayat (4), Pasal 88 ayat (6), Pasal 89 ayat (3), Pasal 91 ayat (3).
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan persetujuan;
  - f. pembatalan pendaftaran;
  - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
  - h. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

### **Pasal 98**

Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 21 ayat (2), Pasal 23 ayat (3), Pasal 24 ayat (2), Pasal 27 ayat (3), Pasal 28 ayat (2), Pasal 30 ayat (4) dapat dikenakan sanksi administratif pencabutan nomor bukti pencatatan serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.

### **BAB VII KETENTUAN PIDANA Pasal 99**

- (1) Pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (6), Pasal 63 ayat (7) dan Pasal 63 ayat (8), Pasal 66 ayat (1), Pasal 67, Pasal 68 ayat (2), Pasal 80 ayat (1), Pasal 92 dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (Lima Puluh Juta Rupiah).
- (2) Pelanggaran terhadap peraturan Daerah ini dan/atau tindak pidana lainnya yang dilakukan di bidang ketenagakerjaan dikenakan sanksi pidana lainnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **BAB VIII KETENTUAN PENUTUP Pasal 100**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sungailiat  
pada tanggal 31 Desember 2013

**BUPATI BANGKA,**

**Cap/dto**

**TARMIZI SAAT**

Diundangkan di Sungailiat  
Pada tanggal 31 Desember 2013

**Plt. SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN BANGKA,**

**Cap/dto**

**ASMAWI ALIE**

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANGKA TAHUN 2013 NOMOR 16 SERI D**

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
KABAG. HUKUM DAN ORGANISASI,

DONI KANDIAWAN, SH. MH  
PEMBINA  
NIP. 19730317 200003 1 006