



**BUPATI PACITAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN PACITAN
NOMOR 4 TAHUN 2019**

TENTANG

PEMBERDAYAAN DAN PELINDUNGAN TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PACITAN,

- Menimbang** :
- a. bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya, karena itu Pemerintah Daerah berkewajiban memberikan jaminan kepada setiap warganya untuk memperoleh pekerjaan yang layak, karena pekerjaan merupakan sumber penghasilan bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya;
 - b. bahwa sesuai dengan kewenangan daerah dan dalam rangka terwujudnya pembangunan di bidang ketenagakerjaan, maka untuk mengoptimalkan peranan dan kedudukan tenaga kerja perlu adanya pengaturan bidang ketenagakerjaan untuk meningkatkan kesejahteraan;
 - c. bahwa dalam rangka menyelenggarakan urusan di bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten Pacitan sebagaimana dimaksud Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, perlu adanya Peraturan Daerah;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan dan Pelindungan Tenaga Kerja;

- Mengingat** : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Tabun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 12 Tabun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tabun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tabun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tabun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tabun 2011 Nomor 113, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tabun 2014 tentang Pemerintaban Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tabun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tabun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tabun 2014 tentang Pemerintaban Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tabun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Undang-Undang Nomor 18 Tabun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tabun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN PACITAN
dan
BUPATI PACITAN**

MEMUTUSKAN:

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PEMBERDAYAAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Pacitan.

2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan.
3. Bupati adalah Bupati Pacitan.
4. Dinas adalah Perangkat Daerah Kabupaten Pacitan yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
12. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
13. 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.
14. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk member, 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. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi Pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
17. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.

18. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
19. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam Daerah Kabupaten Pacitan.
20. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
21. Surat Persetujuan Penempatan yang selanjutnya disingkat SPP adalah surat persetujuan dalam rangka Penempatan Tenaga Kerja AKL atau AKAD.
22. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
23. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
24. Penyuluhan Jabatan adalah kegiatan pemberian informasi mengenai jabatan dan pekerjaan kepada Pencari Kerja dan masyarakat.
25. Bimbingan Jabatan adalah pelayanan kepada Pencari Kerja untuk mengetahui dan memahami gambaran mengenai potensi diri dan dunia kerja, serta memilih bidang pekerjaan dan karir yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki.
26. Perantara Kerja adalah proses mempertemukan Pencari Kerja dengan Pemberi Kerja sampai dengan terjadinya hubungan kerja.
27. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
28. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja.
29. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis produksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
30. 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.
31. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
32. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
33. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Perangkat Daerah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

34. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berbubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
35. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
36. 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.
37. Penutupan Perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
38. 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.
39. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
40. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
41. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
42. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.
43. Tempat Kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber-sumber bahaya.
44. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
45. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi di wilayah Republik Indonesia.
46. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
47. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Pacitan atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Pacitan secara turun temurun atau berdomisili di Kabupaten Pacitan yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga..

BAB II LANDASAN DAN ASAS

Pasal 2

Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja berdasarkan asas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, tanpa diskriminasi, dan perlindungan bukom;
- d. peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja; dan
- e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan keterlibatan peran seluruh pemangku kepentingan dalam pelayanan Ketenagakerjaan.

BAB III TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 4

Pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja bertujuan:

- a. mewujudkan perencanaan Tenaga Kerja;
- b. mewujudkan sistem Pelatiban Kerja nasional di Daerah;
- c. mewujudkan kebijakan Produktivitas kerja;
- d. mewujudkan penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
- e. mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
- f. mewujudkan harmonisasi antara pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah Daerah.

Pasal 5

Ruang lingkup pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja meliputi :

- a. pelatiban kerja dan produktivitas tenaga kerja;
- b. wewenang dan tanggungjawab Pemerintah Daerah;
- c. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- d. perlindungan dan pengupahan tenaga kerja;
- e. fasilitas kerja;
- f. hubungan industrial; dan
- g. jaminan Sosial.

BAB IV PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA Bagian Kesatu Umum

Pasal 6

Penyelenggaraan Pelatiban Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja meliputi:

- a. pelatiban kerja;
- b. pelatiban berbasis kompetensi;
- c. penyelenggaraan pelatiban kerja;
- d. perizinan dan pendaftaran LPK;
- e. pembinaan LPK; dan
- f. produktivitas.

Bagian Kedua Pelatihan Kerja

Pasal 7

- (1) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan hakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan :
 - a. sertifikat pelatihan; atau
 - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan BNSP atau Lemhaga Sertifikasi Profesi.

Bagian Ketiga Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pasal 8

- (1) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf h merupakan interaksi antara tenaga pelatih dan peserta dengan menerapkan herhagai metode dan teknik pelatihan, serta pemanfaatan media pelatihan yang relevan untuk mencapai tujuan pelatihan.
- (2) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan metode:
 - a. pelatihan di lemhaga pelatihan atau *off the jobtraining*; dan
 - b. pelatihan di tempat kerja atau *on the job training*.

Bagian Keempat Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 9

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh :
 - a. LPK pemerintah; dan/atau
 - h. LPK swasta.
- (2) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan oleh Dinas.
- (3) LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
- (4) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.

Bagian Kelima
Perizinan dan Pendaftaran
Paragraf 1
LPK Swasta

Pasal 10

- (1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b, yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi masyarakat umum memiliki izin yang diterbitkan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan nomor registrasi LPK oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

Izin LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), berlaku selama LPK aktif menyelenggarakan Pelatihan Kerja.

Pasal 12

Untuk mendapatkan izin LPK swasta sebagaimana dalam Pasal 10 ayat (2), LPK swasta harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

Pasal 13

- (1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. tersedianya tenaga kepelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat kepelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
 - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.
- (2) LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah menyelenggarakan Pelatihan memberikan sertifikat kepada peserta pelatihan yang dinyatakan Lulus sesuai dengan program yang diikuti.

Pasal 14

Penanggung jawab LPK melaporkan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan dalam hal terjadi perubahan penanggung jawab LPK atau alamat LPK.

Pasal 15

LPK yang telah memperoleh izin atau tanda daftar dari kepala Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan mendapatkan Akreditasi dari Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Paragraf 2
LPK Pemerintah di Daerah dan Pelatihan di Tempat Kerja

Pasal 16

- (1) LPK Pemerintah di Daerah dan Pelatihan di Tempat Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b, yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja mendaftarkan pada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

Pasal 17

Untuk mendapatkan tanda daftar LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2), LPK Pemerintah di Daerah dan Pelatihan di Tempat Kerja harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

Paragraf 3
Penambahan Program Pelatihan Kerja

Pasal 18

- (1) Dalam hal LPK swasta akan melakukan penambahan program Pelatihan Kerja, maka LPK swasta mengajukan permohonan secara tertulis kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) LPK pemerintah di Daerah dan Pelatihan di Tempat Kerja yang akan melakukan penambahan program Pelatihan Kerja melaporkan secara tertulis kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

Bagian Keenam
Pembinaan LPK

Pasal 19

- (1) Pembinaan terhadap LPK dilakukan secara terkoordinasi dan terpadu antara kementerian, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap program pelatihan kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur, dan tenaga pelatihan, penerapan metode dan sistem pelatihan kerja serta manajemen LPK.

Pasal 20

- (1) LPK melaporkan realisasi kegiatan pelatihan kerja kepada perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan secara berkala 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melaporkan rekapitulasi realisasi kegiatan pelatihan kerja secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan Provinsi.

**Bagian Ketujuh
Produktivitas**

Pasal 21

- (1) Bupati melaksanakan peningkatan produktivitas melalui kegiatan bimbingan teknis dan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil.
- (2) Bimbingan teknis dan konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan.

Pasal 22

- (1) Pengukuran produktivitas diselenggarakan dengan prinsip valid, reliabel, akurat, objektif, dan akuntabel.
- (2) Pengukuran Produktivitas skala daerah dilaksanakan oleh Bupati.

BAB V

WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Bagian Kesatu

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 23

Dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah memiliki wewenang:

- a. pelayanan Antarkerja di Daerah;
- b. penerbitan izin LPTKS dalam satu Daerah; dan
- c. pengelolaan IPK dalam Daerah.

Pasal 24

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan Antarkerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas melaksanakan layanan Antarkerja.
- (2) Layanan Antarkerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. IPK;
 - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. perantara kerja.
- (3) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelayanan Antarkerja di tingkat kecamatan dengan menyiapkan sumber daya manusia pelayanan Antarkerja.

Pasal 25

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan penerbitan izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
 - a. menerbitkan dan mencabut SIU LPTKS AKL;
 - b. menerbitkan SIU LPTKS AKL perpanjangan; dan
 - c. menerbitkan SIU LPTKS AKL perubahan.
- (2) Untuk memperoleh SIU LPTKS AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan permohonan secara manual atau melalui online system.

Pasal 26

- (1) SIU LPTKS AKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) SIU LPTKS AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang dipergunakan untuk kepentingan lain, selain dari Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 27

LPTKS AKL yang telah mendapatkan SIU LPTKS AKL dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak izin diterbitkan melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 28

SIU LPTKS AKL dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) Tahun.

Pasal 29

- (1) LPTKS AKL dapat mengajukan perubahan SIU LPTKS AKL, dalam hal :
 - a. penanggung jawab LPTKS AKL berhalangan tetap sehingga tidak dapat menjalankan fungsi manajerial Perusahaan; dan
 - b. terjadi perubahan alamat LPTKS AKL.
- (2) Setiap perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPTKS AKL melapor kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.

Pasal 30

Dalam melaksanakan kewenangan pengelolaan IPK dalam Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf c, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:

- a. memberikan pelayanan IPK dan informasi jabatan kepada Pencari Kerja dan Pemberi Kerja skala Daerah; dan
- b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarluaskan IPK skala Daerah.

Bagian Kedua

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Pasal 31

- (1) Dalam rangka pelindungan sebelum bekerja kepada pekerja migran Indonesia, Pemerintah Daerah melakukan sosialisasi informasi dan permintaan pekerja migran Indonesia dari pemerintah pusat kepada masyarakat dengan melibatkan kelurahan.
- (2) Pelindungan setelah bekerja kepada pekerja migran Indonesia meliputi:
 - a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
 - b. penyelesaian hak pekerja migran Indonesia yang belum terpenuhi;
 - c. fasilitasi pengurusan pekerja migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
 - d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
 - e. pemberdayaan pekerja migran Indonesia dan keluarganya.
- (3) Pemerintah Daerah memberikan pelindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

- (4) Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya melakukan perlindungan sosial bagi calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia melalui :
 - a. peningkatan kualitas melalui standardisasi;
 - b. peningkatan peran sertifikasi;
 - c. penyediaan tenaga kompeten;
 - d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya;
 - e. kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak; dan
 - f. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
- (5) Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya melakukan perlindungan ekonomi bagi calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia melalui:
 - a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
 - b. edukasi keuangan agar pekerja migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
 - c. edukasi kewirausahaan.

Bagian Ketiga
Perpanjangan RPTKA dan Notifikasi

Pasal 32

- (1) Perpanjangan RPTKA dan Notifikasi untuk Tenaga Kerja Asing yang lokasi kerja di wilayah Daerah diterbitkan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang akan melakukan perpanjangan RPTKA dan Notifikasi harus mengajukan permohonan secara tertulis atau *online* kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan dengan melampirkan dokumen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal perpanjangan RPTKA dan Notifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi pelayanan terpadu satu pintu, maka Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing mendapatkan rekomendasi dari Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

BAB VI
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN
KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1
Umum

Pasal 33

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilib, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri.

Pasal 34

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, hehas, obyektif, Serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada Jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, hakat, minat dan Kemampuan dengan memperlihatkan harkat, martabat, hak asai dan perlindungan Hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan Kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 35

- (1) Setiap perusahaan melaporkan informasi lowongan kerja kepada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Persyaratan dan tata cara pelaporan informasi tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (3) Dinas menyiapkan sistem teknologi informasi tenaga kerja yang terintegrasi lintas sektoral yang mudah diakses oleh masyarakat secara luas.
- (4) Proses rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja tidak dipungut biaya kecuali untuk golongan dan jabatan tertentu.

Paragraf 2 Tenaga Kerja Disabilitas

Pasal 36

- (1) Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan memperkerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di Daerah mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

Paragraf 3 Tenaga Kerja Lokal Dan Warga Sekitar

Pasal 37

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung Tenaga Kerja Lokal.

- (2) Perusahaan lebih terbuka dalam pengembangan Pola Kemitraan sesuai dengan kondisi perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pasal 38

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

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 39

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar kabupaten kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar kabupaten kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola :
 - a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;
 - c. wirausaha baru;
 - d. perlunasan kerja sistem padat karya;
 - e. alih profesi;
 - f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; atau
 - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.

Pasal 40

Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi pengusaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, untuk membantu memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 41

- (1) Dalam rangka melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, pemerintahan Daerah dapat membentuk forum koordinasi.
- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintahan Daerah dan masyarakat yang terdiri dari :
 - a. unsur Pemerintahan Daerah berasal dari Perangkat Daerah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, bidang penanaman modal, dan bidang perdagangan; dan
 - b. unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi pengusaha di Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VII PERLINDUNGAN DAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Perlindungan

Pasal 42

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. *hygiene* perusahaan dan lingkungan kerja;
 - c. moral dan kesusilaan; dan
 - d. Perlakuan yang sesuai dengan bakti martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk :
 - a. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari;
 - b. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, yang dibuktikan dengan sertifikat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. memiliki tenaga kerja di bagian personalia yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kader Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - d. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai Standar Nasional Indonesia secara cuma-cuma sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
 - f. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja paling sedikit 1 (satu) tahun sekali.
- (3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 43

- (1) Setiap sarana dan prasarana produksi, baik herdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kehakaran, keracunan, penyakit akibat hubungan kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja herlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pemhuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pemhongkaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ditunjuk sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diherikan pengesahan pemakaian.

Pasal 44

- (1) Setiap pengusaha melaksanakan ketentuan waktu kerja :
 - a. 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau
 - h. 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) :
 - a. ada persetujuan pekerja/huruh yang bersangkutan;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur pahng sedikit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. memherikan waktu istirahat kepada pekerja/buruh paling singkat 15 (lima belas) menit hagi pekerja/buruh sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih.
- (4) Pengusaha memberikan istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi :
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah hekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;
 - d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus;
 - e. istirahat hagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) hulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;

- f. istirahat selama 1,5 (satu koma lima) hulan bagi pekerja/huruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan.
- (5) Pengusaha memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari hbur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 45

Perusahaan dilarang :

- a. mempekerjakan anak yang herumur dihawah 18 (delapan belas) tahun; dan/atau
- h. mempekerjakan pekerja/huruh perempuan pada malam hari disaat masa menyusui sampai dengan hayi herusia 6 (enam) hulan.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 46

- (1) Kehijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/huruh.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja/huruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimhangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengahaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya herlaku bagi pekerja lajang yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Pasal 47

- (1) Pengusaha menetapkan hesaran upah bagi pekerja/huruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lehib dengan herpedoman pada struktur dan skala upah.
- (2) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jahatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (3) Pengusaha yang melakukan pembayaran upah dihawah Upah Minimum dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 48

- (1) Bagi pekerja/huruh dengan sistem kerja horongan atau sistem harian lepas dilaksanakan 1 (satu) hulan dan paling lama 12 (dua belas) hulan, upah rata-rata sehulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan di perusahaan yang hersangkutan.
- (2) Upah pekerja/huruh harian lepas, ditetapkan secara hulanan yang dihayarkan herdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari :
- a. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah hulanan dihari 25 (dua puluh lima); dan
- h. bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah hulanan dihari 21 (dua puluh satu).

Pasal 49

- (1) Kekurangan atas pembayaran upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK merupakan utang yang dibayar oleh pengusaha pada pekerja/buruh.
- (2) Tuntutan atas kekurangan upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pekerja dapat mengajukan gugatan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 50

- (1) Pengusaha memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (4) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (5) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap.
- (6) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB VIII FASILITAS KERJA

Bagian Kesatu Kesempatan Beribadah

Pasal 51

- (1) Pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (2) Pengusaha memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

Bagian Kedua Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 52

- (1) Setiap perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain :
 - a. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);
 - b. fasilitas seragam kerja beserta tempatnya;
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
 - e. tempat olahraga yang memadai dan representatif;
 - f. kantin;

- g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan/atau
 - k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB IX HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 53

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi :
- a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
 - c. melaksanakan pengawasan; dan
 - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :
- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan keannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keabliannya;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi :
- a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 54

Pemerintah Daerah membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit.

Pasal 55

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit mengadakan rapat paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.

Pasal 56

- (1) Pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja/huruh dan/atau serikat pekerja/serikat huruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Pasal 57

Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat huruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat huruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat huruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.

Bagian Ketiga Pengesahan Peraturan Perusahaan

Pasal 59

Pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan, untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam wilayah daerah.

Pasal 60

- (1) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
- (2) Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan dokumen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Proses penerbitan keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja sejak dokumen dan materi telah memenuhi persyaratan.
- (4) Dalam hal di perusahaan sedang dilakukan perundingan pemutusan Perjanjian Kerja Bersama dan masa berlaku peraturan perusahaan telah berakhir, maka pengusaha dapat mengajukan permohonan perpanjangan masa berlaku Peraturan Perusahaan.
- (5) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diberikan paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 61

- (1) Dalam hal perusahaan akan mengadakan perubahan isi Peraturan Perusahaan dalam tenggang waktu masa berlakunya Peraturan Perusahaan, maka dalam hal perubahan tersebut menjadi lebih rendah dari Peraturan Perusahaan sebelumnya, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka perubahan tersebut disepakati oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau wakil Pekerja/Buruh.

- (2) Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendapat pengesahan kembali dari Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (3) Apabila perubahan Peraturan Perusahaan tidak mendapat pengesahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka perubahan dianggap tidak ada.

Pasal 62

- (1) Pengusaha mengajukan pembaharuan Peraturan Perusahaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya Peraturan Perusahaan, kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 untuk mendapat pengesahan.
- (2) Pengajuan pengesahan pembaharuan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 60 ayat (2).
- (3) Pembaharuan peraturan perusahaan memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja/huruh.

Pasal 63

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan pengesahan, perubahan, dan pembaharuan peraturan perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Perjanjian Kerja

Pasal 64

- (1) Perjanjian Kerja dihuat antara pengusaha dan pekerja /huruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihuat 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 ketertihan umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.
- (4) Isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 65

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dicatatkan oleh pengusaha kepada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan perjanjian kerja.
- (2) Pengusaha yang melakukan pengangkatan pekerja/buruh sebagai pekerja tetap memherikan surat keputusan pengangkatan kepada pekerja/huruh paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pengangkatan.

Pasal 66

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau pengembangan.
- (3) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu memberitahukan secara tertulis kepada Dinas paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (4) Dalam hal sistem perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak pemberitahuan diterima.
- (5) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem perjanjian kerja waktu tertentu terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (6) Pengusaha yang menerapkan sistem hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu membayar upah serendah-rendahnya sesuai dengan upah minimum.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai perubahan dari perjanjian kerja waktu tertentu ke perjanjian kerja waktu tidak tertentu diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 67

- (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;
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja; atau
 - e. kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha ataueralihnya hak atas perusahaan yang disahkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/huruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/huruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/huruh.
- (5) Dalam hal pekerja/huruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/huruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 68

Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.

Pasal 69

- (1) Pengusaha wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja kepada Perangkat Daerah yang memhidangi ketenagakerjaan.
- (2) Pendaftaran Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan:
 - a. sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di Perusahaan; dan
 - h. sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan Perjanjian Kerja.
- (3) Permohonan pendaftaran Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan dokumen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 70

Pendaftaran Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 ayat (1) dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah yang memhidangi Ketenagakerjaan.

Pasal 71

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran Perjanjian Kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kelima Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1 Umum

Pasal 72

Dalam hal terjadi perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 73

Untuk mencegah terjadinya perselisihan Hubungan Industrial, para pihak melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. pihak Pengusaha agar:
 1. memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh; dan
 2. membangun komunikasi yang baik dengan pihak Pekerja/Buruh.
- h. pihak Pekerja/Buruh agar:
 1. melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab; dan
 2. membangun komunikasi yang baik dengan pihak Pengusaha maupun dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Paragraf 2
Mediasi

Pasal 74

- (1) Dinas melakukan fasilitasi/mediasi terkait perselisihan yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jumlah pegawai fungsional mediasi hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap

Paragraf 3
Mogok Kerja

Pasal 75

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan
- (2) Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :
 - a. bukan akibat gagalnya perundingan;
 - b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
 - c. dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
 - d. isi pemberitahuan tidak memuat paling sedikit mengenai waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja, tempat mogok kerja, alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja, dan tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh memberitabukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (3) paling sedikit memuat :
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Pasal 76

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (2) dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (2) Dalam hal mogok kerja dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau

h. bila dianggap perlu melarang pekerja/huruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

- (3) Tindakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan.
- (4) Pengusaha dapat memanggil kembali pekerja/huruh yang mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk kembali bekerja sebanyak 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (5) Pekerja/huruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dianggap mengundurkan diri.

Pasal 77

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

Pasal 78

Dalam hal pekerja/huruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha maka pengusaha tetap membayar upah pekerja/buruh.

Pasal 79

- (1) Dinas melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, Dinas memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/huruh atau serikat pekerja/serikat huruh telah sah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

Pasal 80

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan melakukan upaya pencegahan perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal Pekerja/Buruh melakukan mogok kerja secara sah, siapapun dilarang melakukan intimidasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh baik sebelum, selama, maupun setelah pelaksanaan mogok kerja.

Bagian Keenam

Berakhirnya Hubungan Kerja

Paragraf 1

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 81

- (1) Pengusaha, pekerja/huruh, serikat pekerja/serikat huruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.

- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak mengbasilkan persetujuan, pengusaha banya dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) Pekerja/buruh yang mengalami PHK tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisiban Hubungan Industrial yang berwenang dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima PHK tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisiban Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan PHK.

Pasal 82

- (1) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisiban bubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh barus tetap melaksanakan segala keannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap membayar upab beserta bak-bak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 83

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan :
 - a. pekerja/buruh berbalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. pekerja/buruh berbalangan menjalankan pekerjaannya karena memenubi kean terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadab yang diperintabkan oleh agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikab;
 - e. pekerja/buruh perempuan bamil, melabirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darab dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusabaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusabaan, atau perjanjian kerja sama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat burub di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusabaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - b. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang ber mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. perbedaan pabam, 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.
- (2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sehagaimana dimaksud pada ayat (1) mempekerjakan kemhali pekerja/huruh yang hersangkutan.

Pasal 84

Dalam hal putusan Pengadilan Huhungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung dan/atau Lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutus dan memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), yang menyatakan pekerja/huruh hekerja kemhali, maka pengusaha mempekerjakan kemhali.

Paragraf 2 Pensiun

Pasal 85

- (1) Pekerja/huruh yang telah memasuki usia pensiun herhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Pengusaha dapat menolak pekerja/huruh yang mengajukan pensiun sehagaimana dimaksud ayat (1), apahila masih memhutuhkan pekerja/huruh tersehut.
- (3) Pengusaha memnuhi hak-hak pekerja/huruh yang telah dinyatakan pensiun.
- (4) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak Pekerja/huruh yang telah dinyatakan pensiun sehagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3 Meninggal Dunia

Pasal 86

Dalam hal huhungan kerja herakhir karena pekerja/huruh meninggal dunia pengusaha memherikan kepada ahli waris pekerja/huruh hersangkutan uang dengan perhitungan :

- a. 2 (dua) kali uang pesangon;
- b. 1 (satu) kah uang penghargaan masa kerja; dan
- c. uang penggantian hak sehagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4 Perusahaan Tutup

Pasal 87

Pengusaha dapat melakukan pemutusan huhungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup dengan ketentuan pekerja/huruh herhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang herlaku.

- (5) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya dalam program jaminan sosial.
- (6) Pelaksanaan jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XI SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 91

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, Pasal 45, Pasal 61 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (1), Pasal 80 ayat (2), Pasal 83 ayat (1) dan Pasal 90 ayat (5) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - g. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 92

Segala kebijakan Daerah, perizinan, pengesaban dan rekomendasi yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

BAB XIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 93

Peraturan Bupati sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah ini harus sudah ditetapkan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diundangkannya Peraturan Daerah ini.

Pasal 94

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pacitan
Pada tanggal 1 - 4 - 2019

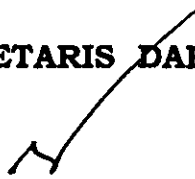
BUPATI PACITAN



INDARTATO

Diundangkan di Pacitan
Pada tanggal 1 - 4 - 2019

SEKRETARIS DAERAH



Drs. SUKO WIYONO, MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19591017 198503 1 015

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PACITAN TAHUN 2019 NOMOR 4

**NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN PACITAN PROVINSI JAWA
TIMUR NOMOR 63-4/2019**

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN PACITAN
NOMOR 4 TAHUN 2019**

**TENTANG
PEMBERDAYAAN DAN PELINDUNGAN TENAGA KERJA**

I. UMUM

Pemhangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pemhangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pemhangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pemhangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pemhangunan ketenagakerjaan di Daerah harus diatur sedemikian rupa sehingga sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dijelaskan mengenai kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. urusan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
2. urusan Penempatan Tenaga Kerja; dan
3. urusan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan tersebut, kegiatan pemhangunan ketenagakerjaan pada Pemerintah Daerah lebih diarahkan pada peningkatan pelayanan pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja, di mana Pemerintah Daerah agar lebih fokus pada permasalahan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, dan hubungan industrial. Selain itu meskipun urusan pengawasan ketenagakerjaan bukan lagi menjadi kewenangan Pemerintah Daerah, namun perlu adanya upaya dan peran Pemerintah Daerah yang menguasai wilayah administrasi untuk melakukan koordinasi dalam rangka pelayanan pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya.

Sebagai bentuk komitmen Pemerintah Daerah untuk mengupayakan terpenuhinya hak-hak tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan maka dalam peraturan daerah ini diatur pula masalah wewenang dan tanggungjawab Pemerintah Daerah, perlindungan dan pengupahan, fasilitas kerja, serta telaksananya ketentuan di bidang jaminan sosial tenaga kerja.

Oleh karena itu ruang lingkup materi yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi, Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, wewenang dan tanggungjawab Pemerintah Daerah, penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja, perlindungan dan pengupahan, dan Hubungan Industrial, fasilitas kerja, dan jaminan sosial.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "Pelatihan Berbasis Kompetensi" yang adalah pelatihan kerja yang menitikheratkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

- Pasal 24
Cukup jelas.
- Pasal 25
Cukup jelas.
- Pasal 26
Cukup jelas.
- Pasal 27
Cukup jelas.
- Pasal 28
Cukup jelas.
- Pasal 29
Cukup jelas.
- Pasal 30
Cukup jelas.
- Pasal 31
Cukup jelas.
- Pasal 32
Cukup jelas.
- Pasal 33
Cukup jelas.
- Pasal 34
Cukup jelas.
- Pasal 35
Cukup jelas.
- Pasal 36
Cukup jelas.
- Pasal 37
Cukup jelas.
- Pasal 38
Cukup jelas.
- Pasal 39
Cukup jelas.
- Pasal 40
Cukup jelas.
- Pasal 41
Cukup jelas.
- Pasal 42
Cukup jelas.
- Pasal 43
Cukup jelas.
- Pasal 44
Cukup jelas.
- Pasal 45
Cukup jelas.
- Pasal 46
Cukup jelas.
- Pasal 47
Cukup jelas.
- Pasal 48
Cukup jelas.
- Pasal 49
Cukup jelas.
- Pasal 50
Cukup jelas.

1 .. 2

Pasal 51
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas.

Pasal 53
Cukup jelas.

Pasal 54
Cukup jelas.

Pasal 55
Cukup jelas.

Pasal 56
Cukup jelas.

Pasal 57
Cukup jelas.

Pasal 58
Cukup jelas.

Pasal 59
Cukup jelas.

Pasal 60
Cukup jelas.

Pasal 61
Cukup jelas.

Pasal 62
Cukup jelas.

Pasal 63
Cukup jelas.

Pasal 64
Cukup jelas.

Pasal 65
Cukup jelas.

Pasal 66
Cukup jelas.

Pasal 67
Cukup jelas.

Pasal 68
Cukup jelas.

Pasal 69
Cukup jelas.

Pasal 70
Cukup jelas.

Pasal 71
Cukup jelas.

Pasal 72
Cukup jelas.

Pasal 73
Cukup jelas.

Pasal 74
Cukup jelas.

Pasal 75
Cukup jelas.

Pasal 76
Cukup jelas.

Pasal 77
Cukup jelas.

1 . 5

Pasal 78
Cukup jelas.

Pasal 79
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas.

Pasal 81
Cukup jelas.

Pasal 82
Cukup jelas.

Pasal 83
Cukup jelas.

Pasal 84
Cukup jelas.

Pasal 85
Cukup jelas.

Pasal 86
Cukup jelas.

Pasal 87
Cukup jelas.

Pasal 88
Cukup jelas.

Pasal 89
Cukup jelas.

Pasal 90
Cukup jelas.

Pasal 91
Cukup jelas.

Pasal 92
Cukup jelas.

Pasal 93
Cukup jelas.

Pasal 94
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PACITAN NOMOR 4