



**BUPATI PENAJAM PASER UTARA  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA  
NOMOR 8 TAHUN 2017**

**TENTANG**

**PERLINDUNGAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI PENAJAM PASER UTARA,**

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dan strategis sebagai pelaku dan tujuan pembangunan Daerah;
  - b. bahwa pembangunan ketenagakerjaan merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan dan sekaligus merupakan upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
  - c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Lampiran huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Penajam Paser Utara di Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4182);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5659);

**Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KABUPATEN PETAJAM PASER UTARA  
dan  
BUPATI PETAJAM PASER UTARA**

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Petajam Paser Utara.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah atau disebut Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kabupaten Petajam Paser Utara.
3. Bupati adalah Bupati Petajam Paser Utara.
4. Dinas adalah Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Petajam Paser Utara atau sebutan lainnya yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
5. 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/daerah 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.
6. 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; dan
    - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
  7. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  8. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
  9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
  10. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) di Kabupaten Penajam Paser Utara.
  11. Pekerja/Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  12. 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.
  13. 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.
  14. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
  15. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga pelatihan kerja di perusahaan.
  16. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
  17. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan 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.

18. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan/atau pekerjaan sesuai dengan formulir dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
19. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
20. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Tenaga Kerja/Buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
21. 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.
22. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
23. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha.
24. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
25. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
26. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan 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.
27. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan 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.
28. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan.

29. 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.
30. Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Provinsi Kalimantan Timur.
31. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Penajam Paser Utara.
32. Upah Minimum Sektor Provinsi adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Provinsi Kalimantan Timur dengan upah minimum yang diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan upah minimum provinsi yang telah ditetapkan.
33. Upah Minimum Sektor Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Penajam Paser Utara dengan upah minimum yang diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan upah minimum kabupaten yang telah ditetapkan.
34. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
35. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
36. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
37. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenagakerjaan.
38. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, menyimpulkan data dan/atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.
39. Pengujian adalah rangkaian kegiatan penilaian atas suatu objek secara teknis untuk mengetahui kemampuan operasional dari bahan dan konstruksi dengan menggunakan beban uji sesuai dengan standar dan peraturan perundang-undangan.
40. Pengesahan adalah suatu tanda bukti kelayakan atas suatu objek setelah dilakukan penelitian, perhitungan, pemeriksaan, pengujian dan evaluasi berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku.

41. 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.

### **Pasal 2**

Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal 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 BPJS Ketenagakerjaan beserta keluarganya serta perlindungan keselamatan kerja;
- e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. keterlibatan peran serta seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

### **Pasal 3**

Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal bertujuan untuk :

- a. menyusun perencanaan Tenaga Kerja secara terpadu di Daerah;
- b. melaksanakan kebijakan sistem latihan kerja nasional di daerah;
- c. menyusun dan melaksanakan kebijakan produktivitas Daerah;
- d. menyusun kebijakan penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja di Daerah;
- e. melaksanakan kebijakan perlindungan Tenaga Kerja; dan
- f. melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara terprogram dan berkesinambungan.

### **Pasal 4**

Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal mempunyai sasaran terwujudnya:

- a. perencanaan Tenaga Kerja;
- b. sistem latihan kerja nasional di Daerah;
- c. kebijakan produktivitas;
- d. penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
- e. perlindungan Tenaga Kerja; dan
- f. penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **BAB II HAK KESEMPATAN DAN PERLAKUAN TENAGA KERJA LOKAL**

### **Pasal 5**

Setiap Tenaga Kerja lokal berhak untuk:

- a. memperoleh kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan; dan
- b. memperoleh perlakuan yang sama dari Pengusaha.

### **Pasal 6**

- (1) Perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal paling sedikit 80% (delapan puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
- (2) Apabila kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi oleh Tenaga Kerja Lokal atau pekerja/buruh lokal, perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar daerah.

## **BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA DAERAH**

### **Pasal 7**

- (1) Pemerintah Daerah menyusun, menetapkan dan melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja Daerah sesuai dengan perencanaan Tenaga Kerja Nasional.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan Daerah dan menjadi dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program serta kegiatan pembangunan Ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

### **Pasal 8**

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah disusun berdasarkan sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. penduduk dan Tenaga Kerja;
  - b. kesempatan kerja;
  - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. produktivitas tenaga kerja;

- e. Hubungan Industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. Jaminan keselamatan kerja;
  - h. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
  - i. BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- (3) Ketentuan mengenai sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

## **BAB IV PELATIHAN TENAGA KERJA**

### **Pasal 9**

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Pemerintah Daerah berkewajiban menyiapkan Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi kerja untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam negeri.

### **Pasal 10**

- (1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

### **Pasal 11**

- (1) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang belum memperoleh pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam rangka memasuki dunia kerja.
- (2) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

### **Pasal 12**

- (1) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerjanya melalui Pelatihan Kerja.

- (2) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

### **Pasal 13**

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:
- a. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah; dan/atau
  - b. Lembaga Pelatihan Kerja swasta/perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau Tempat Kerja.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

### **Pasal 14**

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf a mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta/perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib mendaftarkan dan memperoleh izin ke Dinas.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah yang telah mendaftarkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Lembaga Pelatihan Kerja swasta/Perusahaan yang telah mendaftarkan dan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat memperoleh akreditasi.

### **Pasal 15**

Penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

### **Pasal 16**

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah, Lembaga Pelatihan Kerja swasta/Perusahaan, atau pelatihan di Tempat Kerja.

- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh Tenaga Kerja yang telah berpengalaman.

#### **Pasal 17**

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas, dan kemampuan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

#### **Pasal 18**

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan Pengusaha serta jangka waktu Pemagangan.

#### **Pasal 19**

Tenaga Kerja yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi dari Perusahaan.

### **BAB V PENEMPATAN TENAGA KERJA**

#### **Pasal 20**

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 21**

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan merata tanpa diskriminasi.

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

### **Pasal 22**

- (1) Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
  - a. Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
  - b. Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Pasal 23**

- (1) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) terdiri-atas:
  - a. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL);
  - b. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); dan
  - c. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Dinas; dan
  - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP), Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Bursa Kerja Khusus (BKK), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) atau lembaga lain yang sejenis, yang diatur oleh ketentuan peraturan perundang-undangan melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

### **Pasal 24**

- (1) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1), dilarang memungut biaya, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.

- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja.

### **Pasal 25**

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2).
- (2) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja.
- (3) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai Penempatan Tenaga Kerja.

### **Pasal 26**

- (1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dilakukan dengan memberikan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur:
  - a. pencari kerja;
  - b. lowongan pekerjaan;
  - c. informasi pasar kerja;
  - d. mekanisme antar kerja; dan
  - e. kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Unsur sistem Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya Penempatan Tenaga Kerja.

### **Pasal 27**

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Setiap orang atau badan dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon Tenaga Kerja.
- (3) Perusahaan mengutamakan penduduk setempat dalam merekrut pekerja.
- (4) Setiap Perusahaan yang menjalankan usahanya di Daerah wajib melakukan rekrutmen di Daerah.

- (5) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib memiliki kantor perwakilan/cabang di daerah.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

### **Pasal 28**

- (1) Setiap Tenaga Kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat disabilitasnya.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi Perusahaan.
- (3) Setiap Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Bupati.
- (5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB VI PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

### **Pasal 29**

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Semua kebijakan Pemerintah Daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (3) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

### **Pasal 30**

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

- (2) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
  - a. pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
  - b. terapan teknologi tepat guna;
  - c. wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi dan pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; atau
  - f. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (3) Ketentuan mengenai pelaksanaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

## **BAB VII HUBUNGAN KERJA**

### **Pasal 31**

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan Tenaga Kerja.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Tenaga Kerja yang bersangkutan.
- (4) Persyaratan perjanjian kerja meliputi:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

### **Pasal 32**

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

- (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.
- (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (6) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu wajib didaftarkan pada Dinas.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembuatan, dan pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dengan Peraturan Bupati.
- (9) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7), demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

**BAB VIII**  
**FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN THR**  
**BAGI PEKERJA/BURUH**

**Bagian Kesatu**  
**Fasilitas Kesejahteraan**

**Pasal 33**

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. fasilitas beribadah;
  - b. fasilitas kesehatan;

- c. fasilitas istirahat;
  - d. fasilitas olahraga;
  - e. fasilitas kantin;
  - f. fasilitas angkutan;
  - g. koperasi karyawan;
  - h. tempat penitipan bayi;
  - i. pelayanan keluarga berencana; dan
  - j. fasilitas perumahan.
- (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### **Pasal 34**

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (2) Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### **Bagian Kedua THR**

#### **Pasal 35**

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam setahun dan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.

#### **Pasal 36**

- (1) Besar THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan Upah; atau

- b. Pekerja/Buruh yang telah mempunya masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), THR yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
- (4) Pelaksanaan pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB IX PERLINDUNGAN TENAGA KERJA**

### **Bagian Kesatu Perlindungan Tenaga Kerja**

#### **Pasal 37**

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan *higiene* Perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri atas:
- a. norma keselamatan kerja;
  - b. norma kerja;
  - c. norma kesehatan kerja dan higinitas Perusahaan;
  - d. norma kerja anak dan perempuan; dan
  - e. norma Jamsostek.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### **Pasal 38**

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.

- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

### **Pasal 39**

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan dan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat–keselamatan dan kesehatan kerja, higinitas perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, Pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik serta Pengujian secara teknis oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
- (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) diberikan izin dan/atau Pengesahan oleh Dinas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara Pemeriksaan dan Pengujian serta untuk memperoleh izin dan/atau Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

## **Bagian Kedua**

### **Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan**

#### **Pasal 40**

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
  - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
  - b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan
  - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh;
  - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;

- c. membayar Upah kerja lembur;
  - d. memberikan istirahat kepada Pekerja/Buruh; dan
  - e. memberikan makan.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
- a. istirahat antara, paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
  - b. istirahat mingguan (1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. istirahat pada hari libur resmi;
  - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
  - e. istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan; dan
  - f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila Pekerja/Buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan dengan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 41**

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1) tersebut di atas bagi:
- a. Anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial;
  - b. Anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di Tempat Kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
  - c. Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Anak harus memenuhi persyaratan:
- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
  - b. ada perjanjian kerja antara Pengusaha dengan orang tua/wali;
  - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
  - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
  - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 42**

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan Anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
  - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan Anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
  - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan Anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, dan/atau
  - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak.
- (3) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### **Pasal 43**

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak bekerja di luar Hubungan Kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### **Pasal 44**

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di Tempat Kerja; dan
  - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (3) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

### **Bagian Ketiga Pengupahan**

#### **Pasal 45**

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

#### **Pasal 46**

- (1) Pengusaha wajib membayar Upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur.
- (3) Prosedur dan tata cara permohonan penangguhan Upah Minimum Kabupaten diatur dengan Peraturan Bupati.

#### **Pasal 47**

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala Upah.
- (2) Penyusunan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui:
  - a. analisa jabatan;
  - b. uraian jabatan; dan
  - c. evaluasi jabatan dan masa kerja.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.

**Bagian Keempat  
Jaminan Sosial**

**Pasal 48**

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jamsostek.
- (2) Jamsostek sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 49**

- (1) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- (2) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan kematian; dan
  - b. untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**BAB X**

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**Bagian Kesatu  
Perselisihan Hubungan Industrial**

**Pasal 50**

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani pada pihak.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan di Dinas dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Prosedur dan tata cara mediasi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja**

### **Pasal 51**

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **Pasal 52**

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Apabila Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, 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) tidak menghasilkan persetujuan, salah satu atau kedua belah pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Dinas untuk dilaksanakan mediasi.
- (4) Dalam hal mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan persetujuan, para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

### **Pasal 53**

Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB XI PEMBINAAN DAN PENGAWASAN**

### **Bagian Kesatu Pembinaan**

#### **Pasal 54**

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap kegiatan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;
  - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang Ketenagakerjaan; dan
  - c. pemberdayaan masyarakat di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

### **Bagian Kedua Pengawasan**

#### **Pasal 55**

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

## **BAB XII SANKSI ADMINISTRATIF**

#### **Pasal 56**

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 23 ayat (3), Pasal 27 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 28 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 31 ayat (3), Pasal 32 ayat (7), Pasal 35, Pasal 37 ayat (2), Pasal 40 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 41 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 44 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 52 ayat (2), ayat (3), dan 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; dan
  - g. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

### **BAB XIII KETENTUAN PENYIDIKAN**

#### **Pasal 57**

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang untuk:
- a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - d. memeriksa buku, catatan dan dokumen lain berkenaan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat Pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen;
  - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
  - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - j. menghentikan penyidikan; dan

- k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyelidikan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
  - (4) Apabila pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memerlukan tindakan penangkapan dan penahanan penyidik pegawai Negeri Sipil melakukan koordinasi dengan Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - (5) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

## **BAB XIV KETENTUAN PIDANA**

### **Pasal 58**

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1), Pasal 24 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 26 ayat (2), Pasal 37 ayat (1), Pasal 39 ayat (1), Pasal 41 ayat (1), Pasal 43 ayat (1), Pasal 45 ayat (2), Pasal 47 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 48 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 49 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 50 ayat (1), Pasal 52 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 54 ayat (1), Pasal 58 ayat (1), dan Pasal 60 ayat (2), dipidana dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

### **Pasal 59**

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana tersebut dalam Pasal 57 ayat (1), dipidana dengan pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

## **BAB XV KETENTUAN PERALIHAN**

### **Pasal 60**

- (1) Izin ketenagakerjaan yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan habis berlakunya izin.

- (2) Semua perizinan dan Pengesahan dibidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku dan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.

**BAB XVI**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 61**

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan di Daerah yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Lokal dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang belum diganti dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

**Pasal 62**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Penajam  
pada tanggal 30 Oktober 2017

**BUPATI PENAJAM PASER UTARA,**

Ttd

**YUSRAN ASPAR**

Diundangkan di Penajam  
pada tanggal 1 November 2017

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA,**

Ttd

**TOHAR**

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA TAHUN 2017 NOMOR 8.**

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA,  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR : (3/10/2017).

**PENJELASAN**  
**ATAS**  
**RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA**  
**NOMOR 8 TAHUN 2017**

**TENTANG**  
**PERLINDUNGAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL**

**I. UMUM**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan secara Nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di daerah.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam bidang ketenagakerjaan, pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 sebagaimana diubah terakhirnya tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah utamanya dalam Pasal 14 ayat (1) huruf h menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/ kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan.

Penjabaran lebih rinci pembagian urusan pemerintahan itu terdapat

dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota. Bahkan peraturan pemerintah itulah yang menjadi pedoman bagi daerah dalam menentukan urusan wajib dan urusan pilihan yang menjadi kewenangan dan akan diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten. Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara menindaklanjuti amanat pembagian urusan pemerintahan itu dengan menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara, dimana salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan.

## **II. PASAL DEMI PASAL**

Pasal 1  
Cukup jelas.

Pasal 2  
Cukup jelas.

Pasal 3  
Huruf a  
Yang dimaksud perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

Huruf b  
Cukup jelas.

Huruf c  
Cukup jelas.

Huruf d  
Cukup jelas.

Huruf e  
Cukup jelas.

Huruf f  
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 informasi ketenagakerjaan Daerah disusun berdasarkan data yang akurat, komprehensif, dan mudah diakses publik.

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Ayat (3)  
Cukup jelas.

Pasal 9  
Cukup jelas.

Pasal 10  
Cukup jelas.

Pasal 11  
Cukup jelas.

Pasal 12  
Cukup jelas.

Pasal 13  
Ayat (1)  
Huruf a  
Yang dimaksud Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/  
Pemerintah Daerah adalah Lembaga Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Unit/Satuan Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah selain Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Huruf b  
Cukup jelas.

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Ayat (3)  
Cukup jelas.

Pasal 14  
Cukup jelas.

Pasal 15  
Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1)

Pengakuan kompetensi kerja diberikan kepada tenaga kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja dan atau pemagangan dengan tujuan untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja bersangkutan dalam bidang pekerjaannya.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 17

Yang dimaksud dengan jenis disabilitas meliputi cacat fisik, cacat mental, serta cacat fisik dan cacat mental.

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  
Ayat (1)  
Cukup jelas.

Ayat (2)  
Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara, dan perjanjian kerja laut.

Ayat (3)  
Surat pengangkatan untuk perjanjian kerja lisan diperlukan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum yakni kepastian adanya hubungan kerja sehingga menjadi jelas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Ayat (4)  
Cukup jelas.

Ayat (5)  
Cukup jelas.

Ayat (6)  
Cukup jelas.

Pasal 32  
Cukup jelas.

Pasal 33  
Cukup jelas.

Pasal 34  
Cukup jelas.

Pasal 35  
Cukup jelas.

Pasal 36  
Cukup jelas.

Pasal 37  
Cukup jelas.

Pasal 38  
Cukup jelas.

Pasal 39  
Cukup jelas.

Pasal 40  
Cukup jelas.

Pasal 41  
Cukup jelas.

Pasal 42  
Cukup jelas.

Pasal 43  
Cukup jelas.

Pasal 44  
Cukup jelas.

Pasal 45  
Cukup jelas.

Pasal 46  
Cukup jelas.

Pasal 47  
Cukup jelas.

Pasal 48  
Cukup jelas.

Pasal 49  
Cukup jelas.

Pasal 50  
Cukup jelas.

Pasal 51  
Cukup jelas.

Pasal 52  
Cukup jelas.

Pasal 53  
Cukup jelas.

Pasal 54  
Cukup jelas.

Pasal 55  
Cukup jelas.

Pasal 56  
Cukup jelas.

Pasal 57  
Cukup jelas.

Pasal 58  
Cukup jelas.

Pasal 59  
Cukup jelas.

Pasal 60  
Cukup jelas.

Pasal 61  
Cukup jelas.

Pasal 62  
Cukup jelas.

**TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PETAJAM PASER UTARA  
NOMOR 20.**