



BUPATI MOJOKERTO PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MOJOKERTO NOMOR 1 TAHUN 2019 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MOJOKERTO,

- Menimbang :
- a. bahwa pembangunan ketenagakerjaan ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial;
 - b. bahwa berdasarkan Pasal 12 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 bahwa Pemerintah Daerah memiliki kewenangan penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai bagian dari urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar;
 - c. bahwa Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 23 Tahun 2006 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

- Mengingat:
1. Pasal 18 Ayat (6) dan Pasal 27 Ayat (2) 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang

Ab 26 10

- Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib LapoK KeteNagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
 5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
 6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang KeteNagakerjaan (Lembaran Negara Repubiik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
 8. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
 9. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Repubiik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Repubiik Indonesia Nomor 5256);
 10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Repubiik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 11. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
 12. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang

At 96 11

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjas Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5431);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
20. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping;
21. Peraturan Presiden 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;

Al 7 E 1 P

22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mojokerto (Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 5).

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MOJOKERTO
dan
BUPATI MOJOKERTO

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Mojokerto.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Mojokerto.
3. Bupati adalah Bupati Mojokerto.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mojokerto.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mojokerto.
7. Pengantar Kerja adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat berwenang untuk melakukan kegiatan pelayanan Antarkerja.
8. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
9. Perlindungan Ketenagakerjaan adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.



12. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
14. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah yang selanjutnya disingkat PTK Daerah adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan di Daerah.
16. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.
17. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja makro.
18. 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.
19. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumberdaya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data dan informasi, yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja untuk mengelola data dan informasi ketenagakerjaan.
20. 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.

26 9/11/11

21. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
22. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
23. Pelayanan penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
24. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) Daerah atau lebih dari 1 (satu) Daerah dalam 1 (satu) daerah Provinsi.
25. Surat Izin Usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat SIU LPTKS adalah izin tertulis yang diterbitkan oleh pejabat yang berwenang untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
26. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
27. Tenaga Kerja Indonesia Pendamping yang selanjutnya disebut TKI Pendamping adalah Tenaga Kerja warga negara Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
28. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
29. Izin Mempekerjakan Tenaga Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada Pemberi Kerja TKA.
30. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
31. Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
32. 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.
33. 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.
34. Lembaga kerja sama bipartit yang selanjutnya disingkat LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
 35. Lembaga kerja sama tripartit yang selanjutnya disingkat LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
 36. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disingkat PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
 37. Perjanjian kerja bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.
 39. 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.
 40. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
 41. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
 42. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
 43. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
 44. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
 45. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
 46. 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 perundangundangan,

A. K. L. P.

- termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
47. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
 48. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen Perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
 49. Provinsi adalah Provinsi Jawa Timur.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. Keterpaduan;
- b. Demokrasi Ekonomi;
- c. Kemanusiaan;
- d. Keadilan Sosial;
- e. Kesetaraan;

Pasal 3

Tujuan pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini adalah:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. informasi ketenagakerjaan dan perencanaan Tenaga Kerja;
- b. pelatihan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
- c. penggunaan Tenaga Kerja asing;
- d. hubungan kerja;
- e. hubungan industrial;
- f. perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja;
- g. pengupahan dan jaminan sosial;
- h. dewan pengupahan daerah;
- i. pembinaan, pengendalian dan evaluasi; dan



- j. sanksi administratif.

BAB IV
INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAN PERENCANAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 5

- (1) Dinas melakukan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan Informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (3) Kegiatan pengumpulan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara langsung dan tidak langsung, baik konvensional maupun elektronik, secara berkala dan insidental.
- (4) Data dan Informasi Ketenagakerjaan yang disajikan, dipublikasikan, dan didokumentasikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi jenis data dan informasi:
 - a. ketenagakerjaan umum;
 - b. pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
 - c. penempatan Tenaga Kerja; dan
 - d. pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
 - e. hubungan industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.

Pasal 6

- (1) Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Dinas Provinsi yang membidangi ketenagakerjaan dengan tembusan kepada Dinas.
- (2) Pengusaha wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (3) Pengusaha wajib membuat laporan ketenagakerjaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya baik pada kantor pusat, cabang maupun pada bagian perusahaan yang berdiri sendiri.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 7

- (1) Dinas menyelenggarakan pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan secara terintegrasi.
- (2) Pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Jaringan informasi;
 - b. Sumber daya manusia;
 - c. Perangkat keras;
 - d. Piranti lunak; dan
 - e. Manajemen.

- (3) Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikelola melalui media elektronik dan/atau media non elektronik sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

PTK

Pasal 8

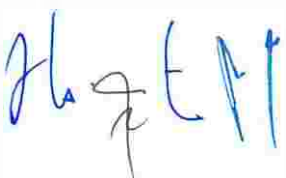
- (1) Dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun PTK.
- (2) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Pemerintah Daerah harus berpedoman pada PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 9

- (1) PTK terdiri atas PTK Makro dan PTK Mikro.
- (2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral.
- (3) PTK Makro lingkup sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi PTK sektor dan sub sektor Daerah.
- (4) PTK Mikro terdiri atas lingkup badan usaha milik daerah, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.
- (5) Penyusunan PTK Makro lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang dilakukan oleh dinas diperlukan Informasi Ketenagakerjaan dan informasi terkait lainnya.
- (6) Penyusunan PTK Makro lingkup sektoral/sub sektoral di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.
- (7) SIU LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun.

Pasal 10

- (1) RTK Makro sebagai hasil dari PTK Makro paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. neraca tenaga kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (2) Hasil pelaksanaan RTK Makro lingkup kewilayahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan oleh Dinas kepada Bupati.
- (3) Hasil pelaksanaan RTK Makro sektoral/sub sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi sektoral/sub sektoral kepada Bupati.



BAB V
PELATIHAN, PENEMPATAN DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja
Paragraf 1
Umum

Pasal 11

- (1) Prinsip dasar pelatihan kerja adalah :
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha serta pengembangan sumber daya manusia baik di dalam maupun di luar hubungan kerja;
 - b program pelatihan kerja berbasis pada kompetensi kerja;
 - c tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah daerah, dan masyarakat;
 - d bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
 - e diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- (2) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK Swasta; atau
 - b. LPK Pemerintah;
 - c. LPK Perusahaan;
- (3) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (4) LPK Pemerintah dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (5) LPK Swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
- (6) Penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:
 - a. tersedianya tenaga pelatihan;
 - 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.

Paragraf 2
Perizinan dan Pendaftaran
Pasal 12

- (1) LPK Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 Ayat (2) huruf a, yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi masyarakat umum wajib memiliki izin dan mengajukan permohonan tertulis kepada Bupati atau Perangkat Daerah yang ditunjuk oleh Bupati.
- (2) Izin LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku selama LPK aktif menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
- (3) Penanggung jawab LPK wajib melaporkan dan mengajukan permohonan perubahan kepada Bupati atau Perangkat Daerah yang membidangi dalam hal terjadi perubahan penanggungjawab LPK dan/ atau alamat LPK.



- (4) Dalam hal LPK swasta akan melakukan penambahan program Pelatihan Kerja, maka LPK swasta mengajukan permohonan secara tertulis kepada Bupati atau Perangkat Daerah yang membidangi.
- (5) LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan realisasi kegiatan Pelatihan Kerjanya secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 13

- (1) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 Ayat (2) huruf b dan c wajib memiliki tanda daftar dan/atau ijin dengan mengajukan permohonan tertulis kepada Bupati atau perangkat Daerah yang membidangi.
- (2) Tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diterbitkan oleh Bupati atau perangkat Daerah yang membidangi.
- (3) LPK Pemerintah atau LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan melakukan penambahan program Pelatihan Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Bupati atau Perangkat Daerah yang membidangi.

Paragraf 3 Pemagangan

Pasal 14

- (1) Penyelenggara Pemagangan yang akan menyelenggarakan Pemagangan harus memiliki:
 - a. program pemagangan;
 - b. sarana dan prasarana; dan
 - c. pembimbing pemagangan.
- (2) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan secara tertulis antara peserta pemagangan dengan Perusahaan.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (4) Penyelenggara Pemagangan yang akan melaksanakan penyelenggaraan pemagangan wajib memberitahukan secara tertulis rencana penyelenggaraan pemagangan kepada Dinas.
- (5) Peserta pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi.
- (6) Dalam seluruh tahapan proses penyelenggaraan pemagangan peserta pemagangan tidak dipungut biaya.

Agg

Bagian Kedua
Penempatan Tenaga Kerja
Paragraf 1
Umum

Pasal 15

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan.

Paragraf 2
Wewenang dan Tugas Pemerintah Daerah

Pasal 16

- (1) Dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah memiliki wewenang:
 - a. pelayanan Antarkerja di Daerah;
 - b. penerbitan izin LPTK dalam 1 (satu) Daerah; dan
 - c. pengelolaan IPK dalam Daerah.
- (2) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan Antarkerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas melakukan layanan Antarkerja yang terdiri atas:
 - a. IPK;
 - b. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan
 - c. Perantaraan Kerja.
- (3) Dalam melaksanakan kewenangan penerbitan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
 - a. menerbitkan dan mencabut Surat Izin Usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal (SIU LPTKS AKL);
 - b. menerbitkan Surat Izin Usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal (SIU LPTKS AKL) Perpanjangan; dan
 - c. menerbitkan Surat Izin Usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal (SIU LPTKS AKL) Perubahan.
 - d. menerbitkan tanda daftar Bursa Kerja Khusus (BKK).
- (4) Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.

Paragraf 3

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Bursa Kerja Khusus (BKK)

Pasal 17

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
 - a. Dinas; dan
 - b. Lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib memiliki SIU LPTKS.
- (3) SIU LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diterbitkan oleh Dinas.
- (4) LPTKS yang telah mendapatkan SIU LPTKS dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak izin diterbitkan wajib melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 18

- (1) LPTKS dapat mengajukan perubahan SIU LPTKS, dalam hal:
 - a. penanggung jawab LPTKS berhalangan tetap sehingga tidak dapat menjalankan fungsi manajerial Perusahaan; dan
 - b. terjadi perubahan alamat dan/atau penambahan program LPTKS.
- (2) Setiap perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPTKS wajib melapor kepada Dinas yang menerbitkan izin paling lambat 1 (satu) minggu setelah terjadi perubahan.

Pasal 19

- (1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 Ayat (1), dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga Pelatihan Kerja.
- (3) Pembentukan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga Pelatihan Kerja serta didaftarkan kepada Dinas.
- (4) Dinas mencatat pendaftaran BKK dan menerbitkan tanda daftar.

Pasal 20

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara permohonan izin usaha LPTKS, perpanjangan izin usaha LPTKS, perubahan izin usaha LPTKS serta pendaftaran BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, Pasal 18 dan Pasal 19 diatur dengan Peraturan Bupati.



Pasal 21

- (1) Pemberi Kerja yang melaksanakan rekrutmen sendiri wajib menyampaikan laporan Penempatan Tenaga Kerja kepada Dinas.
- (2) LPTKS yang memperoleh izin dan BKK yang memperoleh tanda daftar dari Dinas wajib menyampaikan laporan Penempatan Tenaga Kerja dan laporan kegiatan BKK kepada Dinas.
- (3) Laporan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan setiap bulan, meliputi:
 - a. data Pencari Kerja yang terdaftar;
 - b. data lowongan kerja yang terdaftar;
 - c. data Pencari Kerja yang telah ditempatkan; dan
 - d. penghapusan pendaftaran Pencari Kerja dan lowongan kerja.
- (4) Laporan penghapusan pendaftaran Pencari Kerja dan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dikecualikan bagi LPTKS.

Bagian Ketiga
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 22

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja di setiap sektor sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja; dan
 - b. kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja.
- (3) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan oleh badan usaha milik daerah dan swasta dengan menetapkan program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja.
- (4) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (5) Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud pada ayat (4) melalui kegiatan:
 - a. permodalan;
 - b. penjaminan;
 - c. pendampingan;
 - d. pelatihan;
 - e. konsultasi;
 - f. bimbingan teknis; dan/atau
 - g. penyediaan data dan informasi.

Al. f. L. f.

BAB VI
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu
Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Pasal 23

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib memiliki IMTA.
- (2) Kepala DPMPTSP menerbitkan IMTA Perpanjangan untuk TKA yang lokasi kerjanya di Daerah.
- (3) IMTA Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan paling lama 1 (satu) tahun dengan ketentuan tidak melebihi jangka waktu berlakunya RPTKA.
- (4) Dalam hal perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka Pemberi Kerja TKA wajib mendapatkan rekomendasi dari Dinas.

Pasal 24

- (1) Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA tidak sesuai IMTA maka dilakukan pencabutan IMTA.
- (2) Dinas melakukan pencabutan IMTA Perpanjangan di Daerah.
- (3) Pencabutan IMTA Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan atas dasar rekomendasi Pengawas Ketenagakerjaan.

Bagian Kedua
Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 25

- (1) Pemberi kerja TKA yang berbentuk persekutuan perdata, Persekutuan Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV), Usaha Bersama/ Associate (UB), Usaha Dagang (UD), dan Koperasi dilarang mempekerjakan TKA kecuali diatur dalam undang-undang.
- (2) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.
- (3) Pemberi kerja dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan sebagai berikut:
 - a. Direktur Personalia;
 - b. Manajer Hubungan Industrial;
 - c. Manajer Personalia;
 - d. Supervisor Pengembangan Personalia;
 - e. Supervisor Perekrutan Personalia;
 - f. Supervisor Penempatan Personalia;
 - g. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai;
 - h. Penata Usaha Personalia;
 - i. Kepala Eksekutif Kantor;
 - j. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir;
 - k. Spesialis Personalia;
 - l. Penasehat Karir;
 - m. Penasehat tenaga Kerja;
 - n. Pembimbing dan Konseling Jabatan;

- o. Perantara Tenaga Kerja;
 - p. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai;
 - q. Pewawancara Pegawai;
 - r. Analis Jabatan; dan
 - s. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai.
- (4) TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
 - b. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA minimal 5 (lima) tahun;
 - c. Membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TKI pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
 - d. Memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. Memiliki bukti polis asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan
 - f. Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.

Bagian Ketiga
Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping

Pasal 26

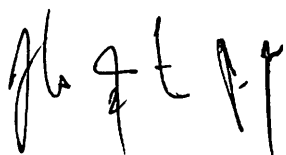
- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. Menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai TKI Pendamping; dan
 - b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) Penunjukan Tenaga Kerja Indonesia sebagai TKI Pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan untuk alih teknologi dan alih keahlian.
- (3) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat dilaksanakan di dalam dan/atau di luar negeri yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) TKI Pendamping yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mendapat sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

BAB VII
HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 27

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.



- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Bagian Kedua
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pasal 28

- (1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (3) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (4) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja

Pasal 29

- (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf a adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- (5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- (6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

Pasal 30

- (1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf c adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.

Ab
K
P

- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu
- (3) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.
- (4) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya diberlakukan untuk Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
- (5) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus membuat daftar nama Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
- (6) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Pasal 31

- (1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf d hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.
- (3) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya boleh diberlakukan bagi Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan Perusahaan.

Pasal 32

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

Pasal 33

- (1) PKWT wajib dicatatkan oleh Pengusaha kepada Dinas selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.
- (2) Untuk perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 maka yang dicatatkan adalah daftar Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan.

Pasal 34

- (1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.



- (2) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- (3) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) atau ayat (4), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (4) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 31 ayat (1) dan ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- (5) Dalam hal Pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap Pekerja/Buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak Pekerja/Buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Bagian Ketiga
Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pasal 35

- (1) PKWTT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

BAB VIII
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 36

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan di bidang ketenagakerjaan, melakukan pembinaan, pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pekerja/Buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya dan menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.



Pasal 37

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan Perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 38

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada Dinas untuk dicatat.
- (4) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menangguhkan pencatatan.
- (5) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dalam buku pencatatan.

Pasal 39

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam rangka mencapai tujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta peningkatan kesejahteraan yang layak bagi anggota dan keluarganya juga mempunyai fungsi:
 - a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.
- (2) Fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan telah mempunyai nomor bukti pencatatan dari Dinas.

Pasal 40

- (1) Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa Pekerja/Buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :
 - a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
 - b. tidak membayar atau mengurangi upah Pekerja/Buruh;
 - c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
 - d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
- (3) Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus diatur mengenai :
 - a. jenis kegiatan yang diberikan kesempatan;
 - b. tata cara pemberian kesempatan;
 - c. pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah.
 - d. jabatan dalam perusahaan yang tidak dapat sebagai pengurus serikat pekerja/serikat buruh baik pada tingkat perusahaan maupun pada tingkat konfederasi.

Bagian Ketiga

Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 41

- (1) LKS Bipartit dibentuk oleh unsur Pengusaha dan unsur Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit
- (3) LKS Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Dinas selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
- (4) Pengurus LKS Bipartit menyampaikan pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara tertulis, baik langsung maupun tidak langsung dengan melampirkan berita acara pembentukan, susunan pengurus, dan alamat Perusahaan.
- (5) Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pemberitahuan Dinas memberikan bukti penerimaan pemberitahuan.
- (6) Pemberitahuan pembentukan LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak dikenakan biaya.

Pasal 42

- (1) LKS Tripartit Daerah dibentuk oleh Bupati.
- (2) LKS Tripartit Daerah bertanggungjawab kepada Bupati.



- (3) LKS Tripartit Daerah mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Daerah.
- (4) Keanggotaan LKS Tripartit Daerah diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.

Bagian Keempat
Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 43

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat PP.
- (2) PP sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Pekerja/Buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib Perusahaan;
 - e. jangka waktu berlakunya PP; dan
 - f. hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan PP kepada Dinas.

Pasal 44

- (1) PKB dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (2) Pengusaha mendaftarkan PKB kepada Dinas.
- (3) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pekerja/Buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB.
- (4) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi PKB atau perubahannya kepada seluruh Pekerja/Buruh.

Bagian Kelima
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 45

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

Pasal 46

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.



- (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (4) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di Dinas.
- (5) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada Dinas.
- (6) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 47

- (1) Dalam hal pencatatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 Ayat (3) telah diterima, Dinas menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi atau melalui Arbitrase.
- (2) Dalam hal para pihak sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) tidak menetapkan pilihan penyelesaian dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka penyelesaian perselisihan dilimpahkan kepada Mediator.

Paragraf 2 Mogok Kerja

Pasal 48

- (1) Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan Mogok Kerja bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Sebelum dan selama Mogok Kerja berlangsung, Dinas harus menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (4) Tindakan Mogok Kerja harus dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 Ayat (4) adalah mogok kerja tidak sah.
- (2) Penggunaan hak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 tidak dapat dihalang-halangi oleh siapapun dan pengusaha dilarang:



- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
 - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Paragraf 3
Penutupan Perusahaan

Pasal 50

- (1) Penutupan Perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan Perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Sebelum dan selama penutupan Perusahaan (*lock out*) berlangsung, Dinas harus menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan Perusahaan (*lock out*) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (4) Tindakan penutupan Perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 51

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Peraturan Daerah ini 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 daerah, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-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, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan

hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

- (4) Prosedur dan tata cara pemutusan hubungan kerja, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 53

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan hubungan Industrial diatur dengan Peraturan Bupati

BABIX PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu Perlindungan Tenaga Kerja Paragraf 1 Penyandang Disabilitas

Pasal 54

Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas.

Pasal 55

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Pemberi Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dapat:
 - a. memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang;
 - b. menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja;
 - c. menyediakan waktu istirahat;
 - d. menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja;
 - e. memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas; dan
 - f. memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.
- (4) Pemberi Kerja wajib menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.
- (5) Pemberi Kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak Penyandang Disabilitas.

- (6) Pemerintah Daerah wajib menyosialisasikan penyediaan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.

Paragraf 2

Pekerja Rumahan dan Pekerja Sektor Informal

Pasal 56


- (1) Perlindungan bagi pekerja rumahan dan Pekerja Sektor Informal dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dan pencegahan terhadap perlakuan salah dalam suatu hubungan kerja dan peningkatan keterampilan untuk meningkatkan taraf hidup.
- (2) Pekerja rumahan dan Pekerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendapatkan perlindungan hak atas:
 - a. Upah yang layak;
 - b. Jaminan kesehatan;
 - c. Peningkatan akses pemasaran hasil usaha; dan
 - d. Akses pinjaman modal dari pemerintah maupun lembaga swasta.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pekerja rumahan dan Pekerja Sektor Informal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 3

Anak dan Perempuan

Pasal 57

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi:
 - a. Anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial;
 - b. Anak yang berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun untuk melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dengan syarat diberi petunjuk yang jelas, bimbingan serta pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja ; dan
 - c. Anak yang melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a harus memenuhi persyaratan:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara Pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada 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 yang berlaku.

Pasal 58

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan Anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-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-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d meliputi:
 - a. Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi dan peralatan lainnya;
 - b. Pekerjaan yang mengandung bahaya fisik, bahaya kimia, bahaya biologis;
 - c. Pekerjaan yang mengandung sifat dan bahaya tertentu;
 - d. Pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, bioskop, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi; dan
 - e. Pekerjaan sebagai model untuk promosi minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.
- (4) Dinas berwenang melakukan penarikan anak dan perempuan dari pekerjaan terburuk.

Pasal 59

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Agla

Pasal 60

- (1) Makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (2) Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan Pekerja/Buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b dengan:
 - a. menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;
 - b. menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara Pekerja/Buruh perempuan dan laki-laki.

Pasal 61

Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 dapat diatur lebih lanjut dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Paragraf 4 Waktu Kerja

Pasal 62

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - c. Waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Pasal 63


- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (2) huruf a dan b harus memenuhi syarat:
 - a. ada perintah tertulis dari Pengusaha dan persetujuan tertulis dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
 - b. hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
 - c. wajib membayar upah lembur;
 - d. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
 - e. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.
- (2) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.
- (3) Bagi Pekerja/Buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi.
- (4) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e tidak boleh diganti dengan uang.

Pasal 64

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - 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. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi Pekerja/Buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada Perusahaan yang sama dengan ketentuan Pekerja/Buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
 - e. istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan Anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
 - f. istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan tertentu.
- (5) istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) bulan dengan ketentuan tidak berhak menerima upah.

Pasal 65

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (3) Pekerja/Buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.



Paragraf 5
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Pasal 66

- (1) Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan Pekerja/Buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Pengusaha wajib melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi di tempat kerjanya.
- (4) Kecelakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari:
 - a. Kecelakaan kerja;
 - b. Kebakaran atau peledakan atau bahaya pembuangan limbah;
 - c. Kejadian berbahaya lainnya.
- (5) Tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 67

- (1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan Standart manajemen keselamatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Perusahaan:
 - a. mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
 - b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) Ketentuan mengenai tingkat potensi bahaya tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengusaha dalam menerapkan SMK3 wajib berpedoman ketentuan peraturan perundang-undangan serta dapat memperhatikan konvensi atau standar internasional.

Bagian Kedua
Kesejahteraan Tenaga Kerja

Pasal 68

- (1) Untuk meningkatkan Kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas Kesejahteraan.
- (2) Fasilitas Kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. Pelayanan keluarga berencana;
 - b. Tempat penitipan Anak;
 - c. Perumahan Pekerja/Buruh;
 - d. Fasilitas beribadah;
 - e. Fasilitas olahraga;
 - f. Fasilitas kantin;



- g. Fasilitas kesehatan; dan
 - h. Fasilitas rekreasi.
- (3) Penyediaan fasilitas Kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.

Pasal 69

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

BAB X

PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu Pengupahan

Pasal 70

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (2) hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh Lajang dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan penangguhan.
- (6) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 71

- (1) Upah wajib dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat Upah dibayarkan.
- (3) Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.

Pasal 72

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi .
- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh.
- (3) Upah yang tercantum dalam Struktur dan Skala Upah merupakan Upah pokok.
- (4) Upah pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh menurut tingkat dan jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

Pasal 73

- (1) Penentuan Struktur dan Skala Upah dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan kemampuan Perusahaan dan harus memperhatikan Upah minimum yang berlaku.
- (2) Struktur dan Skala Upah ditetapkan oleh pimpinan Perusahaan dalam bentuk surat keputusan.
- (3) Dalam menyusun Struktur dan Skala Upah, Pengusaha menggunakan contoh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Tunjangan Hari Raya (THR)

Pasal 74

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih berdasarkan PKWTT atau PKWT.
- (2) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing Pekerja/Buruh.
- (3) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.
- (4) Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWTT dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak berlaku bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT, yang berakhir sebelum Hari Raya Keagamaan.
- (6) Besaran THR Keagamaan ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Jaminan Sosial

Pasal 75

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial Tenaga Kerja.



- (2) Jaminan sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
 - b. Jaminan Kesehatan;
 - c. Jaminan Pensiun;
 - d. Jaminan Hari Tua; dan
 - e. Jaminan Kematian.
- (3) Jaminan sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 76

- (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
- (2) Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS dan melaporkan kepada Dinas.
- (3) Tata cara pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI

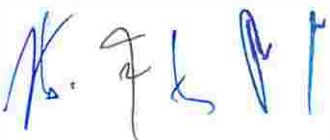
DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN

Pasal 77

- (1) Dewan Pengupahan Kabupaten bertugas:
 - a. memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka:
 - 1) rekomendasi Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan/atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) kepada Bupati;
 - 2) penerapan sistem pengupahan di tingkat Daerah;
 - b. menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.
 - c. melakukan penelitian terhadap sektor unggulan Daerah yang potensial untuk ditetapkan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK).
 - d. melakukan penghitungan dan menetapkan hasil nilai kebutuhan hidup layak di Daerah.
- (2) Penetapan nilai kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilakukan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum jatuh tempo penetapan upah minimum.
- (3) Dewan Pengupahan Kabupaten bersidang sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 3 bulan.
- (4) Dewan Pengupahan Kabupaten menyampaikan laporan mengenai pelaksanaan tugas sekurang-kurangnya 1(satu) tahun sekali kepada Bupati.

Pasal 78

- (1) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.



- (2) Susunan keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten terdiri dari:
 - a. Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah Daerah;
 - b. Wakil Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur perguruan tinggi/pakar;
 - c. Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur Dinas;
 - d. Anggota.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten dari unsur Pemerintah Daerah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2 : 1 : 1.
- (4) Keseluruhan anggota Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah gasal.
- (5) Pengangkatan dan pemberhentian anggota Dewan Pengupahan Kabupaten dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Pasal 79

- (1) Pekerja Migran Indonesia meliputi:
 - a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
 - b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
 - c. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.
- (2) Tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia dalam Peraturan ini, yaitu:
 - a. warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;
 - b. pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri;
 - c. warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka;
 - d. penanam modal;
 - e. aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
 - f. warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
 - g. warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

Pasal 80

Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja keluar negeri harus memenuhi persyaratan:

- a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. memiliki kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.



Pasal 81

Pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- a. Pelindungan Sebelum Bekerja;
- b. Pelindungan Selama Bekerja; dan
- c. Pelindungan Setelah Bekerja.

Pasal 82

Pemerintah Daerah kabupaten/ kota melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat dengan melibatkan aparat Pemerintah Desa.

Pasal 83

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi:

- a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. sertifikat kompetensi kerja;
- d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f. Visa Kerja;
- g. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. Perjanjian Kerja.

Pasal 84

Pemerintah Daerah memberikan pelindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

Pasal 85

Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan 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 pelindungan kepada perempuan dan anak; dan
- f. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

Pasal 86

Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib 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.

Pasal 87

Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
- b. membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan
- d. Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Daerah provinsi;
- e. mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- f. memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang kewenangannya;
- g. menjadi tugas dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- h. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di kabupaten/kota;
- i. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- j. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- k. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- l. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat kabupaten/ kota.

Pasal 88

Pemerintah Desa memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Migran Indonesia;

- c. memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- d. melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia; dan
- e. melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan keluarganya.

Pasal 89

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XIII

PEMBINAAN PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 90

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (4) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelayanan Antar kerja di tingkat kecamatan dengan menyiapkan sumber daya manusia pelayanan Antarkerja.

Bagian Kedua Pengendalian dan Evaluasi

Pasal 91

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan, program, kegiatan, dan kelembagaan yang berhubungan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan untuk merumuskan langkah-langkah perbaikan.
- (3) Kegiatan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai kewenangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Al qk r

BAB XIII
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 92

- (1) Dinas yang membidangi urusan Ketenagakerjaan menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 11 ayat (6), Pasal 52 ayat (4), Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2) dan Pasal 73 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Daerah ini.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa: disesuaikan dengan Pasal 238 ayat (5) UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatasan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;
 - e. Pembatalan persetujuan;
 - f. Pembatalan pendaftaran;
 - g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - h. Pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai mekanisme dan tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XIV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 93

Izin Ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 94

Pada saat Peraturan Daerah ini berlaku, Peraturan Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor 23 Tahun 2006 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2007 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto Nomor), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.



Pasal 95

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Mojokerto.

Ditetapkan di Mojokerto
Tanggal 2 Januari 2019
WAKIL BUPA TI MOJOKERTO



PUNGKASIADI

Diundangkan di Mojokerto
Pada tanggal 21 Januari 2019
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MOJOKERTO,



HERRY SUWITO

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MOJOKERTO TAHUN 2019 NOMOR 1

**NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN MOJOKERTO,
PROVINSI JAWA TIMUR 4-1/2019**

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN MOJOKERTO
NOMOR 1 TAHUN 2019
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

I. UMUM

Bahwa sesuai dengan kedudukan dan peran tenaga kerja yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan di Daerah, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya berdasarkan harkat dan martabat kemanusiaan dengan berlandaskan pada asas keterpaduan, demokrasi ekonomi, keadilan sosial, kemanusiaan dan kesetaraan. Untuk mewujudkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, unsur-unsur Penyelenggara Pemerintahan di Daerah harus berperan aktif dalam menjembatani kepentingan-kepentingan para pemangku kebijakan (*stakeholder*) yang terkait di bidang ketenagakerjaan seperti pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, bidang ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan konkuren wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, sehingga berdasarkan kewenangannya, Penyelenggara Pemerintahan di Daerah berhak mengurus dan mengatur permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Daerah.

Sebagai salah satu upaya mengatasi permasalahan ketenagakerjaan serta mewujudkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Daerah maka dibentuklah Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Peraturan Daerah ini mengatur mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan yang meliputi penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, hubungan industrial, pengupahan, keselamatan dan kesehatan serta jaminan sosial pekerja/buruh. Dengan dibentuknya Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini diharapkan pembangunan ketenagakerjaan di Daerah dapat dilakukan secara terencana dan terpadu berdasarkan perencanaan tenaga kerja yang komprehensif, berkesinambungan dan berkepastian hukum.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan "asas keterpaduan" adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Oleh sebab itu, penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.



Huruf b

Yang dimaksud dengan "asas demokrasi ekonomi" adalah semangat kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, dan kemandirian serta menjaga keseimbangan kemajuan dalam kesatuan ekonomi nasional.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "asas kemanusiaan" adalah asas yang terkait dengan penghargaan terhadap martabat manusia.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "asas keadilan sosial" adalah asas yang bersifat idiil.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "asas kesetaraan" adalah kondisi di berbagai sistem dalam masyarakat dan lingkungan, seperti pelayanan, kegiatan, informasi, dan dokumentasi yang dibuat dapat mengakomodasi semua orang termasuk penyandang disabilitas.

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi secara langsung" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan secara langsung di lapangan.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi secara tidak langsung" adalah

pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan dengan pengiriman informasi ketenagakerjaan oleh sumber data melalui sarana surat, faximile, telepon, dan surat elektronik.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi konvensional" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan dengan cara manual.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi elektronik" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan dengan menggunakan teknologi informasi.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi secara berkala" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan setiap waktu tertentu, seperti bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan.

Yang dimaksud dengan "pengumpulan informasi insidental" adalah pengumpulan informasi ketenagakerjaan yang dilakukan setiap saat bila dibutuhkan.

Ayat (4)



Cukupjelas

Pasal 6

Cukupjelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukupjelas

Pasal 10

Ayat(1)

Huruf a

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

Huruf b

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

Huruf c

Yang dimaksud dengan "neraca tenaga kerja" adalah keseimbangan atau kesenjangan antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf d.

Yang dimaksud dengan "arah kebijakan ketenagakerjaan" adalah rumusan pemikiran atau konsepsi di bidang ketenagakerjaan yang diarahkan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan neraca tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan "strategi ketenagakerjaan" adalah cara pemecahan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan arah kebijakan ketenagakerjaan.

Yang dimaksud dengan "program pembangunan ketenagakerjaan" adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan strategi ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukupjelas

Ayat (3)

Cukupjelas

Ayat (4)

Cukupjelas

Pasal 11

Cukupjelas

Pasal 12

Cukupjelas

Pasal 13

Cukupjelas

Pasal 14

Cukupjelas

Pasal 15

Cukupjelas

Pasal 16

Cukupjelas

Pasal 17

Ayat (1)

Cukupjelas

Ayat (2)

Cukupjelas

Ayat (3)

Cukupjelas

Ayat (4)

Cukupjelas

Ayat (5)

Permohonan perpanjangan SIU LPTKS diajukan kepada Dinas yang menerbitkan izin paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhirnya izin.

Pasal 18

Cukupjelas

Pasal 19

Cukupjelas

Pasal 20

Cukupjelas

Pasal 21

Cukupjelas

Pasal 22

Ayat (1)

Cukupjelas

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja” adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan upah.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja” adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.

Ayat (3)

Untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja Pemerintah Daerah dapat memberi kemudahan investasi. Program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh badan usaha milik daerah dan swasta harus menyerap tenaga kerja.

Ayat (4)

Handwritten initials or marks at the top right of the page.

Program kewirausahaan dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 23

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Pemberi Kerja TKA akan melakukan perpanjangan IMTA untuk TKA yang lokasi kerjanya di Daerah harus mengajukan permohonan tertulis atau *online* kepada Dinas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Perusahaan. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Ayat (3)

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

Cukupjelas
Pasal 35
Cukupjelas
Pasal 36
Cukupjelas
Pasal 37
Cukupjelas
Pasal 38
Cukupjelas
Pasal 39
Cukupjelas
Pasal 40
Cukupjelas
Pasal 41
Cukupjelas
Pasal 42
Cukupjelas
Pasal 43
Cukupjelas
Pasal 44
Cukupjelas
Pasal 45
Cukupjelas
Pasal 46
Cukupjelas
Pasal 47
Cukupjelas
Pasal 48
Cukupjelas
Pasal 49
Cukupjelas
Pasal 50
Cukupjelas
Pasal 51
Cukupjelas
Pasal 52
Cukupjelas
Pasal 53
Cukupjelas
Pasal 54
Cukupjelas
Pasal 55
Cukupjelas
Pasal 56
Cukupjelas
Pasal 57
Cukupjelas
Pasal 58
Cukupjelas

6-4/11

Pasal 59

Cukupjelas

Pasal 60

Cukupjelas

Pasal 61

Cukupjelas

Pasal 62

Cukupjelas

Pasal 63

Cukupjelas

Pasal 64

Cukupjelas

Pasal 65

Cukupjelas

Pasal 66

Cukup jelas

Pasal 67

Cukupjelas

Pasal 68

Cukupjelas

Pasal 69

Cukupjelas

Pasal 70

Cukupjelas

Pasal 71

Cukupjelas

Pasal 72

Cukup jelas

Pasal 73

Ayat (1)

Penahanan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat ini berlaku untuk pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara yang dikelompokkan berdasarkan skala usaha sebagai berikut:

- a. usaha besar dan usaha menengah wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian.
- b. usaha kecil wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian.
- c. usaha mikro wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukupjelas

Pasal 74

Ayat (1)

Hurufa

Saran dan pertimbangan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan /atau Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) kepada Bupati didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Huruf b

Cukupjelas

Huruf c

Cukupjelas

Huruf d

Nilai kebutuhan hidup layak dihitung menggunakan data rata-rata harga jenis kebutuhan hidup yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Ayat (2)

Cukupjelas

Ayat (3)

Cukupjelas

Ayat (4)

Cukupjelas

Pasal 75

Cukupjelas

Pasal 76

Cukupjelas

Pasal 77

Cukupjelas

Pasal 78

Cukupjelas

Pasal 79

Cukupjelas

Pasal 80

Cukupjelas

Pasal 81

Cukupjelas

Pasal 82

Cukupjelas

Pasal 83

Cukupjelas

Pasal 84

Cukupjelas

Pasal 85

Cukupjelas

Pasal 86

Cukupjelas

Pasal 87

Cukupjelas

Pasal 88

Cukupjelas

Pasal 89

Cukupjelas
Pasal 90
Cukup jelas
Pasal 91
Cukupjelas
Pasal 92
Cukupjelas
Pasal 93
Cukup jelas
Pasal 90
Cukupjelas
Pasal95
Cukupjelas

**TAMBAHAN BERITA DAERAH KABUPATEN MOJOKERTO TAHUN 2019
NOMOR.1.**

