



BUPATI ROKAN HILIR

PERATURAN DAERAH ROKAN HILIR NOMOR 8 TAHUN 2014

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI ROKAN HILIR,

- Menimbang** :
- a. bahwa sesuai dengan kewenangan daerah dan dalam rangka terwujudnya pembangunan di bidang ketenagakerjaan, maka untuk mengoptimalkan peranan dan kedudukan tenaga kerja perlu adanya pendayagunaan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja;
 - b. bahwa dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha yang semakin maju, maka untuk mengoptimalkan pendayagunaan dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu untuk menyiapkan tenaga kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kesejahteraan, menjamin kepastian kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat** :
1. Pasal 18 ayat (6), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1951);
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
 5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);

6. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
7. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah tiga kali dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4880);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
11. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
12. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
13. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali yang terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
14. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);

15. 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);
16. 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);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
18. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
19. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja;
20. Peraturan Menteri Nomor PER.19/MEN/IX/2009 Tentang Pembangunan Dan Pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan;
21. Peraturan Menteri Nomor PER.16/MEN/XI/2010 Tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro;
22. Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/I/2011 tentang Pembinaan dan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan;

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR
dan
BUPATI ROKAN HILIR**

MEMUTUSKAN :

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

**BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Rokan Hilir.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir.
3. Bupati adalah Bupati Kabupaten Rokan Hilir.
4. Dinas Tenaga Kerja adalah Dinas yang bertanggung jawab terhadap ketenagakerjaan di Kabupaten Rokan Hilir.

5. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara 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.
6. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. 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.
11. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah yang meliputi sektor pertambangan, pertanian, perkebunan (perkebunan sawit, perkebunan karet, perkebunan kelapa), property (perumahan), pusat perbelanjaan (mall dan swalayan, toko), keamanan (security) dan termasuk pekerja bangunan.
12. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Rokan Hilir.
13. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
14. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
15. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
16. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK, adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

17. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan PTK Makro atau PTK Mikro.
18. 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.
19. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
20. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
21. Lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat LPPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.
22. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pengaturan dan penempatan pencari kerja.
23. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data, dan informasi, yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja untuk mengelola data dan informasi ketenagakerjaan.
24. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang memiliki kartu tanda penduduk Kabupaten Rokan Hilir.

BAB II
ASAS DAN TUJUAN
Pasal 2

- (1) Asas penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah :
 - a. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan;
 - b. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja; dan
 - c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

BAB III
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI PASAR KERJA
Bagian Kesatu
Perencanaan Tenaga Kerja
Pasal 3

- (1) PTK terdiri atas PTK Makro dan PTK Mikro.
- (2) PTK Makro terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral Kabupaten.

- (3) PTK Makro lingkup sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi PTK Sektor dan Sub Sektor Kabupaten.
- (4) PTK Mikro terdiri atas lingkup badan usaha milik negara dan badan usaha milik daerah perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.
- (5) Penyusunan PTK Makro lingkup kewilayahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (6) Penyusunan PTK Makro lingkup sektoral/sub sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh instansi yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan di Kabupaten.
- (7) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (4) penyusunannya dilakukan oleh badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, dan perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya yang diarahkan pada penciptaan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (8) RTK Makro sebagai hasil dari PTK Makro sekurang-kurangnya memuat informasi tentang :
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. neraca tenaga kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (9) RTK Mikro sebagai hasil dari PTK Mikro sekurang-kurangnya memuat informasi tentang :
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (10) RTK Makro dan RTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

Bagian Kedua
Informasi Pasar Kerja
Pasal 4

- (1) Dinas Tenaga Kerja melaksanakan pengumpulan Informasi Pasar Kerja untuk disebarluaskan ke masyarakat.
- (2) Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui:
 - a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada Dinas Tenaga Kerja;
 - b. pasar bursa kerja (*job fair*) ;
 - c. media cetak/elektronik.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

BAB IV
PELATIHAN KERJA
Bagian Kesatu
Prinsip Dasar Pelatihan Kerja
Pasal 5

Prinsip dasar pelatihan kerja adalah :

- a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;

- b. berbasis pada kompetensi kerja;
- c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat;
- d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
- e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

**Bagian Kedua
Peserta Pelatihan**

Pasal 6

- (1) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- (2) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
- (3) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (4) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik dan atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.
- (5) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan atau sertifikat kompetensi kerja.

**Bagian Ketiga
Program Pelatihan Kerja**

Pasal 7

- (1) Program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
- (2) Program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang.
- (3) Program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang mengacu pada jenjang KKNi.
- (4) Program pelatihan kerja yang tidak berjenjang disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.

**Bagian Keempat
Lembaga Pelatihan Kerja**

Pasal 8

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta berdasarkan Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- (2) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi pelatihan kerja setelah melalui proses akreditasi.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh SKPD dengan mendaftarkan kegiatannya kepada Bupati atau atau Pejabat yang ditunjuk.

- (4) Lembaga pelatihan kerja swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib memiliki izin atau mendaftar ke Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Lembaga pelatihan kerja swasta yang sudah mendapatkan izin dan berkeinginan menambah dan atau mengurangi program, maka wajib memiliki Izin penambahan dan atau pengurangan program dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (6) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Swasta yang telah menyelenggarakan pelatihan wajib memberikan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.
- (7) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Swasta dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.

Pasal 9

- (1) Bupati atau Pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja, apabila :
 - a. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - b. menggunakan tenaga kepelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - c. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program; atau
 - d. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi pencabutan izin.

Bagian Kelima Peningkatan Produktivitas Kerja Pasal 10

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas bidangnya.
- (2) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

BAB V PENEMPATAN TENAGA KERJA Bagian Kedua Pelaksana Penempatan Tenaga kerja Pasal 11

- (1) Perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.

- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh :
 - a. Dinas/Kantor yang menangani masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Rokan Hilir;
 - b. LPTKS;
 - c. BKK.

Pasal 12

LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b, wajib memiliki izin sesuai perundang-perundangan yang berlaku.

Pasal 13

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat;
 - d. golongan professional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.
- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menerima upah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali upah minimum.
- (4) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari perusahaan ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan LPTKS.
- (5) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari tenaga kerja ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.

Pasal 14

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga penempatan tenaga kerja yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pelatihan.
- (3) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib diselenggarakan bagi alumni.
- (4) Untuk mendirikan BKK wajib menyampaikan surat permohonan persetujuan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) BKK Wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada SKPD.
- (6) Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilampiri dengan :
 - a. struktur organisasi dan nama pengelola BKK;
 - b. keterangan atau penjelasan tentang sarana kantor untuk melakukan kegiatan antar kerja;
 - c. rencana penyaluran tenaga kerja selama 1 (satu) tahun;
 - d. izin pendirian dan operasional satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi swasta serta lembaga pelatihan kerja dari instansi yang berwenang; dan
 - e. fotokopi sertifikat pemandu bursa kerja.

Pasal 15

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja dilakukan oleh pengantar kerja.
- (2) Petugas pelayanan penempatan pada LPTKS dan BKK, wajib memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja yang dibuktikan dengan sertifikat pemandu bursa kerja.

Pasal 16

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilaksanakan oleh Pemerintah dan atau LPPTKIS.
- (2) LPPTKIS yang akan melaksanakan rekrutmen wajib menunjukkan Surat Izin Pengerahan (SIP) asli atau fotokopi yang telah dilegalisir, surat pengantar rekrut dari lembaga yang berwenang dan rancangan perjanjian penempatan yang telah didaftarkan pada SKPD.
- (3) Informasi yang disampaikan oleh LPPTKIS dalam rangka perekrutan, wajib mendapat persetujuan dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 17

- (1) LPPTKIS pusat yang akan mendirikan kantor cabang di daerah, wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) LPPTKIS wajib membuat perjanjian penempatan tenaga kerja dan menandatangani bersama dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang dinyatakan lulus seleksi serta membantu CTKI dalam pengurusan paspor.
- (3) Untuk mendapatkan paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (2), LPPTKIS wajib memintakan rekomendasi paspor dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 18

LPPTKIS wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

Bagian Ketiga Lowongan Pekerjaan Pasal 19

- (1) Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Dinas/Kantor yang menangani masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Rokan Hilir.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat :
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jabatan ;
 - d. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja;
 - e. batas waktu lowongan pekerjaan;

- f. jadwal proses penerimaan yang mencakup sosialisasi, seleksi administrasi, bakat dan minat, kemampuan, kesehatan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
- g. gaji yang akan diterima; dan
- h. syarat-syarat lain yang diperlukan.

- (3) Dalam pengisian lowongan pekerjaan, pengusaha memprioritaskan penerimaan tenaga kerja lokal terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir.
- (4) Jumlah tenaga kerja yang diprioritaskan untuk tenaga kerja lokal sebagaimana ayat 3 (tiga) Pasal 19 sekurang-kurangnya 60 % (enam puluh persen) dari jumlah tenaga kerja yang diterima.
- (5) Lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar propinsi.
- (6) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.
- (7) Jumlah tenaga kerja penyandang cacat disesuaikan dengan jumlah pekerja dan atau kualifikasi perusahaan, sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.

Pasal 20

- (1) Pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja dari daerah luar Propinsi, dilakukan melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah.
- (2) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah wajib memiliki Surat Persetujuan Pengerahan Antar Kerja Antar Daerah dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Pengerahan Antar Kerja Antar Daerah, pengusaha mengajukan permohonan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk dan dengan melampirkan :
 - a. rencana kebutuhan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah;
 - b. bukti adanya kontrak kerja dari pemberi kerja;
 - c. rancangan perjanjian kerja; dan
 - d. fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait.

Pasal 21

- (1) Selain kegiatan pelayanan penempatan bagi pencari kerja dengan pemberi kerja yang dilakukan oleh LPPTKIS, dan bursa kerja khusus, pameran kesempatan kerja antara pencari kerja dan pemberi kerja dapat juga dilakukan oleh badan hukum lainnya.
- (2) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja, penyelenggara wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk dengan persyaratan sebagai berikut :
 - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
 - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
 - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja;
 - d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

Pasal 22

- (1) LPTKS, BKK dan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. pencari kerja yang terdaftar;
 - b. lowongan kerja yang terdaftar;
 - c. pencari kerja yang telah ditempatkan; dan
 - d. penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja.

Bagian Keempat Pengendalian Tenaga Kerja Asing Pasal 23

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Pengusaha yang akan memperpanjang penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di daerah wajib mengajukan permohonan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir.
- (4) Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengisi formulir perpanjangan IMTA dengan melampirkan :
 - a. fotokopi IMTA yang masih berlaku;
 - b. bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri;
 - c. fotokopi polis asuransi;
 - d. laporan Pelaksanaan Pelatihan kepada TKI pendamping;
 - e. fotokopi keputusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang masih berlaku; dan
 - f. Pas foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2 (dua) lembar.

Pasal 24

- (1) Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing.
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing.
 - c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja setelah mendapatkan Izin kerja/Izin perpanjangan;
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) dan huruf (b), tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau komisaris.

Pasal 25

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Dalam hal pengusaha mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, maka Bupati atau Pejabat yang ditunjuk berwenang mencabut IMTA perpanjangannya.

BAB VI

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Hubungan Kerja

Paragraf 1

Peraturan Perusahaan

Pasal 26

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pengusaha wajib menyusun peraturan perusahaan yang baru paling lambat 90 (sembilan puluh) hari kerja sebelum masa berlakunya peraturan perusahaan yang lama berakhir.
- (3) Bagi perusahaan yang merupakan cabang atau bagian dari perusahaan yang berada diluar daerah wajib mencatatkan peraturan perusahaannya kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Permohonan Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi :
 - a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. status perusahaan;
 4. jenis atau bidang usaha;
 5. jumlah pekerja/buruh;
 6. status hubungan kerja;
 7. upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh, apabila telah terbentuk;
 9. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
 10. masa berlakunya peraturan perusahaan;
 11. pengesahan peraturan perusahaan untuk yang keberapa;
 - b. naskah peraturan perusahaan yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan wakil pekerja, dibuat dalam rangkap 3 (tiga).
- (5) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Paragraf 2

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 27

- (1) Perusahaan yang serikat pekerja/serikat buruhnya telah memenuhi syarat untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama wajib meningkatkan peraturan perusahaannya menjadi Perjanjian Kerja Bersama.

- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatas dengan melengkapi :
 - a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. status permodalan perusahaan;
 4. jenis atau bidang usaha;
 5. jumlah pekerja/buruh;
 6. status hubungan kerja;
 7. upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
 9. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
 10. jumlah anggota serikat pekerja/serikat buruh;
 11. masa berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 12. pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa.
 - b. naskah perjanjian kerja bersama yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan bermeterai cukup.
- (4) Perusahaan yang hanya beroperasi di Daerah, wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Perjanjian kerja bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat secara tertulis.
- (6) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku perjanjian kerja bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama.
- (7) Perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan.
- (8) Perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Rokan Hilir, harus memiliki kantor di Kabupaten Rokan Hilir.

Paragraf 3
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
Pasal 28

- (1) Pengusaha yang mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu wajib mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan dilengkapi :
 - a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat, :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. jenis bidang usaha; dan
 4. jumlah tenaga kerja.
 - b. naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan meterai cukup.
- (3) Naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah dicatat diberikan kepada pengusaha, pekerja/buruh dan Dinas Tenaga Kerja.

Bagian Kedua
Penyedia Jasa Pekerja/Buruh
Paragraf 1
Perizinan
Pasal 29

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di Daerah dan di luar daerah yang beroperasi di Kabupaten Rokan Hilir wajib memiliki izin operasional dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan melampirkan:
 - a. fotokopi Izin Gangguan;
 - b. fotokopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi;
 - c. fotokopi anggaran dasar yang didalamnya memuat usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
 - d. fotokopi Surat Izin Usaha; dan
 - e. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

Paragraf 2
Perjanjian Penyerahan Pekerjaan
Pasal 30

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan pelaksanaannya ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampiri dengan:
 - a. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku;
 - b. fotokopi bukti kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - c. fotokopi izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (6) Pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dengan melengkapi :
 - a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan pemberi kerja;

2. nama pimpinan perusahaan pemberi kerja;
 3. jenis bidang usaha perusahaan pemberi kerja;
 4. jumlah tenaga kerja;
 5. status hubungan kerja;
 6. upah tertinggi dan terendah;
 7. jenis pekerjaan yang diserahkan;
 8. nama dan alamat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 9. nama pimpinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 10. jumlah tenaga kerja pelaksana pekerjaan; dan
 11. jangka waktu perjanjian.
- b. naskah perjanjian penyerahan pekerjaan, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan meterai cukup; dan
- c. fotocopi surat izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh

Bagian Ketiga
Fasilitas Kesejahteraan dan Kesempatan Ibadah
Paragraf 1
Fasilitas Kesejahteraan
Pasal 31

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain meliputi tempat olah raga, koperasi karyawan, kantin, tempat penitipan anak, tempat menyusui dan fasilitas kesehatan.
- (3) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.
- (4) Pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh bersama-sama berupaya mewujudkan dan menumbuh kembangkan fasilitas kesejahteraan di perusahaan.

Paragraf 2
Kesempatan Beribadah
Pasal 32

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

BAB VII
PERLINDUNGAN
Bagian Kesatu
Pekerja Perempuan
Pasal 33

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) Tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut surat keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.

- (3) Setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00 wib :
 - a. memberikan makanan minuman yang bergizi (sekurang-kurangnya 1400 kalori);
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00;
 - d. melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk
 - e. laporan sebagaimana dimaksud pada huruf d meliputi :
 1. daftar pekerja perempuan yang terdiri dari nama, alamat dan usia;
 2. nama dan alamat perusahaan;
 3. jenis kegiatan perusahaan; dan
 4. persetujuan dari orang tua/wali/suami.

Pasal 34

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- (2) Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja tanpa mengurangi hak-haknya, karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja perempuan hamil.
- (3) Pengusaha yang tidak memungkinkan melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib memberikan cuti di luar tanggungan perusahaan sampai saat timbul hak cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Cuti diluar tanggungan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan paling lama 7,5 (tujuh setengah) bulan, atas permintaan pekerja/buruh perempuan dengan melampirkan surat keterangan dokter.
- (5) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib memberikan cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (6) Pekerja/buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil /melahirkan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.

Bagian Kedua Pengupahan Pasal 35

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 36

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. upah Minimum Kabupaten;

- b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. denda dan potongan upah;
 - g. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - h. hal-hal yang diperhitungkan dalam upah;
 - i. upah selama mengalami musibah sakit;
 - j. upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
 - k. upah untuk kompensasi pembayaran pesangon dan lainnya; dan
 - l. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (3) Upah minimum kabupaten ditetapkan pemerintah Kabupaten.
- (4) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan dengan memperhatikan status, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (5) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja/buruh.
- (6) Pengusaha wajib melaporkan upah secara berkala sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (7) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dapat mengajukan penangguhan kepada Bupati, sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 37

- (1) Pengusaha wajib membuat dan atau memiliki serta memelihara buku upah.
- (2) Buku upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
- a. nomor urut;
 - b. nama pekerja;
 - c. jenis kelamin;
 - d. jabatan;
 - e. upah Pokok;
 - f. tunjangan-tunjangan;
 - g. jumlah jam lembur;
 - h. upah lembur;
 - i. potongan-potongan;
 - j. jumlah Pendapatan; dan
 - k. tanda tangan.

Bagian Ketiga **Tunjangan Hari Raya Keagamaan** **Pasal 38**

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan terus-menerus.

- (2) Besarnya pemberian tunjangan hari raya keagamaan adalah :
 - a. bagi pekerja/ buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus-menerus diberikan minimal 1 (satu) bulan upah;
 - b. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan dihitung secara proporsional.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu memberikan tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan permohonan penyimpangan mengenai besarnya jumlah tunjangan hari raya kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya sesuai dengan agama yang dianutnya, tetap berhak mendapatkan tunjangan hari raya.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak berlaku bagi pekerja dalam status perjanjian kerja waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.
- (6) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diajukan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum hari raya keagamaan, dengan melampirkan sebagai berikut:
 - a. kesepakatan antara pengusaha dengan buruh/pekerja;
 - b. neraca rugi laba 2 (dua) tahun terakhir.

Bagian Keempat
Jaminan Sosial
Pasal 39

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikut sertakan pekerja/buruh dan keluarganya pada program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. jaminan berupa uang meliputi:
 1. jaminan kecelakaan kerja;
 2. jaminan kematian;
 3. jaminan hari tua;
 - b. jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara, tidak wajib ikut dalam program jaminan pemeliharaan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.
- (4) Penyelenggaraan program jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mendapat rekomendasi/persetujuan dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

BAB VIII
PEKERJA RUMAH TANGGA
Pasal 40

- (1) Pengguna jasa pekerja rumah tangga dapat membuat perjanjian kerjasama secara tertulis dengan pekerja rumah tangga.
- (2) Perjanjian kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.

- (3) Pedoman perjanjian kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB IX
SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN
Pasal 41

- (1) Pembangunan dan pengembangan jaringan informasi ketenagakerjaan lingkup kabupaten harus didukung oleh teknologi informasi yang terintegrasi.
- (2) Pembangunan dan pengembangan sistim informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ada ayat (2), diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja.
- (3) Penggunaan teknologi informasi lingkup kabupaten secara elektronik harus menghubungkan pengelola sistem informasi ketenagakerjaan lingkup kabupaten dengan provinsi.
- (4) Pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan meliputi:
 - a. jaringan informasi;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. perangkat keras;
 - d. piranti lunak; dan
 - e. manajemen.
- (5) Sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), berisi informasi pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja.
- (6) Penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mengelola sistem informasi ketenagakerjaan melalui media elektronik dan/atau media nonelektronik sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB X
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN
Bagian Kesatu
Pembinaan
Pasal 42

- (1) Pembinaan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini menjadi wewenang Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. bimbingan dan penyuluhan bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

Bagian Kedua
Pengawasan
Pasal 43

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independensi serta dapat berkoordinasi dengan Instansi/lembaga terkait.
- (2) Pegawai pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 44

Mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB X SANKSI Bagian Kesatu Sanksi Administratif Pasal 45

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4) sampai dengan ayat (7), Pasal 9 ayat (3) dan (4), Pasal 10, Pasal 12, Pasal 14 ayat (5), Pasal 15, Pasal 16 ayat (2) dan (3), Pasal 18, Pasal 19, Pasal 20 ayat (2), Pasal 21 ayat (2), Pasal 22 ayat (1), Pasal 23 ayat (2), Pasal 24 ayat (1), Pasal 25 ayat (1), Pasal 26 ayat (1), (2), (3) dan (5), Pasal 27 ayat (1), (2), (4), (7) dan (8), Pasal 28 ayat (1) dan (3), Pasal 29 ayat (1) dan (3), Pasal 30 ayat (3), (4) dan (5), Pasal 31 ayat (1), Pasal 32, Pasal 33, Pasal 34 ayat (1), (2), (3), (5) dan (6), Pasal 36 ayat (3), (4) dan (5), dan Pasal 37 ayat (1), Pasal 38 ayat (1), Pasal 39 ayat (1) dan (4) dikenai sanksi administrasi dengan tahapan sebagai berikut :
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan izin.
- (2) Mekanisme pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Sanksi Pidana Pasal 46

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 8 ayat (4), Pasal 26 ayat (1) dan (5), Pasal 27 ayat (7), Pasal 28 ayat (3) dikenakan sanksi denda paling sedikit Rp.5.000.000 (lima juta rupiah) dan paling banyak 50.000.000 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 12, Pasal 23 ayat (2), Pasal 31 ayat (1), Pasal 33 ayat (1), (2) dan (4), Pasal 39 ayat (1) dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10 .000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000 (lima puluhjuta rupiah).
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 19 ayat (6), Pasal 29 ayat (1), Pasal 34 ayat (1), (2), (3), (5) dan (6), dan Pasal 38 ayat (1) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah).
- (4) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) adalah Pelanggaran.
- (5) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sampai dengan ayat (4) masuk Kas Daerah.

BAB XI
PENYIDIKAN
Pasal 47

Penyidikan atas pelanggaran dalam Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Pemerintah Daerah.

Pasal 48

Dalam melaksanakan tugas penyidikan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 berwenang :

- a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana;
- b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana;
- c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana;
- d. memeriksa buku-buku, catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana;
- e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan barang bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
- g. menyuruh berhenti, melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan atau dokumen yang dibawa sebagaimana dimaksud pada huruf e;
- h. mengambil sidik jari dan memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
- i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
- j. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana.
- k. memberitahukan hal tersebut kepada penuntut umum, tersangka atau keluarganya; dan/atau
- l. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.

BAB XII
KETENTUAN PERALIHAN
Pasal 49

Semua perizinan, pengesahan, pendaftaran dan pencatatan yang telah ditetapkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini dinyatakan tetap berlaku sampai habis masa berlakunya.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 50

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini, sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 51

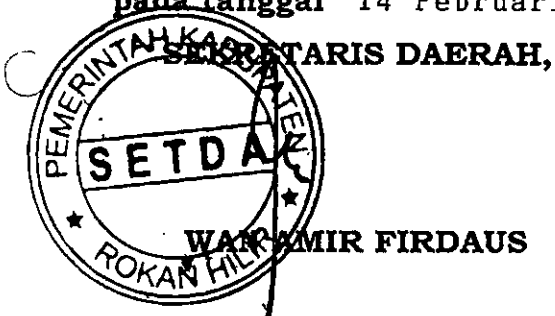
Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar supaya setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dalam Lembaran Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

Ditetapkan di Bagansiapiapi
~~pada tanggal~~ 14 Pebruari 2014



Diundangkan di Bagansiapiapi
pada tanggal 14 Pebruari 2014



LEMBARAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR
TAHUN 2014 NOMOR 8

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR
NOMOR TAHUN 2014**

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. PENJELASAN UMUM

Keberhasilan penyelenggaraan pembangunan daerah dan penyelenggaraan pemerintahan daerah sebagai pelaksanaan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab memerlukan peran serta dan partisipasi aktif dari masyarakat, selain dibutuhkannya aparat pemerintah daerah yang berkualitas guna peningkatan pelayanan umum.

Bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan umum di bidang ketenagakerjaan, diperlukan peningkatan pelayanan yang lebih cepat, tepat untuk meningkatkan pelayanan prima serta peran serta masyarakat dalam memenuhi kewajiban sebagai akibat pelayanan yang diberikan pemerintah daerah. Kabupaten Rokan Hilir yang merupakan Kabupaten yang potensial di bidang ketenagakerjaan memerlukan dukungan pelayanan di bidang ketenagakerjaan yang lebih memadai, sehingga permasalahan ketenagakerjaan yang meliputi kualitas tenaga kerja, pengangguran, serta perlindungan tenaga kerja dapat di selesaikan dengan baik.

Pelatihan kerja sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan demikian pula halnya dengan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja merupakan pelayanan untuk mengatasi pengangguran .

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja /buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Hal ini dimaksudkan agar pekerja/buruh merasa aman tanpa dihantui perasaan khawatir akan keselamatan dan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan maupun lingkungan kerjanya serta mendapatkan perlindungan moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Dalam Peraturan Daerah ini, Pemerintah Daerah pada prinsipnya melarang pengusaha untuk memperkerjakan anak dibawah usia 13 (tiga belas) tahun. Namun ada beberapa jenis pekerjaan yang dikecualikan, yaitu:

1. pekerjaan yang bersifat ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial anak dengan usia 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun.
2. pekerjaan ditempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan dengan usia paling rendah 14 (empat belas) tahun.
3. pengembangan bakat dan minat. walaupun ketiga jenis pekerjaan diatas diperbolehkan, namun pengusaha yang memperkerjakan anak tersebut harus memenuhi ketentuan yang berlaku.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Ayat (2)

Cara meningkatkan kompetensi dilakukan dengan pelatihan dan atau pemagangan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Pengantar kerja adalah PNS yang memiliki ketrampilan melaksanakan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan Antar Kerja Antar Daerah adalah suatu mekanisme pelayanan antar propinsi kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 21
Cukup jelas.

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) adalah Izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemohon untuk mempekerjakan

Ayat (3)
huruf a
Cukup jelas.

huruf b
Cukup jelas.

huruf c
Cukup jelas.

huruf d
Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP) di Indonesia dengan menerima upah atau tidak selama waktu tertentu dan pada Jabatan tertentu.

huruf e
Cukup jelas.

huruf f
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Maksud dibuat dalam rangkap 3 (tiga) adalah untuk pengusaha, pekerja dan SKPD.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan telah memenuhi syarat adalah apabila serikat pekerja/serikat buruh telah mempunyai anggota lebih 50 % dari jumlah seluruh pekerja diperusahaan atau mendapat dukungan dari karyawan yang bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh sehingga jumlah keseluruhan lebih 50 % dari jumlah pekerja.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Perusahaan yang hanya beroperasi di daerah adalah perusahaan yang bukan merupakan cabang dari lain daerah dan tidak membuka cabang di daerah lain.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rokhaniah baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan berusaha serta ketenangan kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Yang dimaksud penghasilan yang layak minimal sesuai Upah Minimum Propinsi yang berlaku.

Pasal 36

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah, sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan dihitung secara proporsional adalah jumlah masa kerja dibagi 12 (dua belas) dikalikan dengan upah yang diterima dalam satu bulan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 39

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Jaminan sosial tenaga kerja adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Ayat (1)

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang diangkat dalam jabatan fungsional jumlahnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR NOMOR 172