



BUPATI TUBAN
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN DAERAH KABUPATEN TUBAN

NOMOR 19 TAHUN 2016

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TUBAN,

- Menimbang
- a. bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. bahwa pembangunan ketenagakerjaan merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan dan sekaligus merupakan upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
 - c. bahwa bidang ketenagakerjaan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pembangunan daerah, maka diperlukan pengaturan di bidang ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 9) 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 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 *Concerning the Prohibition and Immediate Action for Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);

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 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
10. 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);
11. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali, 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3258), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5145);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5472);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
18. 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);
19. 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);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75 , Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237 , Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);

22. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
23. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping;
24. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
25. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
26. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
28. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di perusahaan;

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN TUBAN

dan

BUPATI TUBAN

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Tuban.

2. Bupati adalah Bupati Tuban.
3. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Tuban.
4. Dinas adalah Dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya dan Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. Perusahaan adalah:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara/daerah yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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.

12. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
13. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
14. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga pelatihan kerja di perusahaan.
15. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
16. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/ buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.
17. Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.
18. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
19. Hubungan Industrial adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

20. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
21. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Dinas.
22. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah Daerah.
23. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
24. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
25. Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Provinsi Jawa Timur.
26. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Tuban.
27. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
28. 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.

29. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
30. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha.
31. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

BAB II

ASAS, TUJUAN DAN SASARAN

Bagian Kesatu

Asas

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan azas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya;
- e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. keterlibatan peran serta seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

- (1) Penyelenggaraan ketenagakerjaan secara umum bertujuan untuk:
 - a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusia;

- 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.
- (2) Penyelenggaraan ketenagakerjaan secara khusus bertujuan untuk menyusun dan melaksanakan:
- a. perencanaan tenaga kerja secara terpadu di Daerah;
 - b. kebijakan sistem latihan kerja nasional yang baik dan benar di Daerah;
 - c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas daerah;
 - d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja dilakukan secara terpadu;
 - e. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja; dan
 - f. pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian dan keadilan hukum untuk pekerja dan pengusaha.

Bagian Ketiga

Sasaran

Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran:

- a. terwujudnya perencanaan tenaga kerja;
- b. terwujudnya sistem latihan kerja nasional di daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
- f. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- g. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah daerah.

BAB III
KESEMPATAN DAN PERLAKUAN TERHADAP TENAGA KERJA

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB IV
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN
INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah menyusun, menetapkan dan melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah sesuaidengan perencanaan tenaga kerja Nasional.
- (2) Perencanaan tenaga kerja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
 - b. perencanaan tenaga kerja mikro.
- (3) Perencanaan tenaga kerja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah dan menjadi dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program serta kegiatan pembangunan ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

Bagian Kedua

Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 8

- (1) Perencanaan tenaga kerja daerah disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan daerah dan berpedoman kepada peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (2) Informasi ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. penduduk dan tenaga kerja
 - b. kesempatan kerja;

- c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Informasi ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB V

PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS

TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pembinaan dan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 9

- (1) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan /atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- (2) Pemerintah Daerah berkewajiban menyiapkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam maupun di luar negeri.
- (3) Dalam menjalankan kewajiban menyiapkan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pemerintah daerah wajib memiliki Balai Latihan Kerja berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Pasal 10

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

Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerjanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

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

Pasal 14

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

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

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

Pasal 16

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja Pemerintah/ Pemerintah Daerah, lembaga pelatihan kerja swasta/perusahaan, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

Pasal 17

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Pasal 18

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan diketahui oleh Dinas.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan/atau pengusaha penyelenggara pemagangan, jenis program dan kejuruan serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Perusahaan penyelenggara pemagangan harus memiliki program pemagangan, sarana dan prasarana terhadap tenaga kepelatihan dan pembimbing pemagangan.
- (6) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) harus diketahui dan didaftarkan pada dinas.

Pasal 19

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi dari perusahaan tempat magang atau lembaga sertifikasi.

Bagian Kedua

Pelaksanaan Program Peningkatan Produktivitas

Pasal 20

- (1) Dalam upaya peningkatan produktivitas di daerah, perlu ditingkatkan sosialisasi dan pelatihan produktivitas untuk semua masyarakat tenaga kerja dan industri.
- (2) Peningkatan sosialisasi dan pelatihan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 21

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

Pasal 22

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan merata tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 23

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri;
 - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

- (1) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) terdiri dari:
 - a. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL);
 - b. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); dan
 - c. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. dinas; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, Bursa Kerja Khusus, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta atau lembaga lain yang sejenis, yang diatur oleh peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelaksanaan pelayanan penempatan Tenaga Kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 25

- (1) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (1), dilarang memungut biaya, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja sesuai dengan golongan atau jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 26

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2).

- (2) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.
- (3) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

Pasal 27

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

Pasal 28

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Bupati.
- (2) Siapapun dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon tenaga kerja.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 29

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.

- (3) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Bupati.
- (5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB VII

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Fasal 30

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Semua kebijakan pemerintah daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna mempercepat kesejahteraan dan kualitas kehidupan ekonomi masyarakat.
- (3) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Fasal 31

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VIII

PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 32

- (1) Setiap perusahaan wajib mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan memprioritaskan pada masyarakat yang berdomisili di Daerah dan memiliki Kartu Tanda Penduduk Daerah.
- (3) Untuk pengisian lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal maka dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar kabupaten.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah harus bersertifikat.
- (5) Ketentuan lebih lanjut pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB IX

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 33

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Pemberi kerja orang perorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib melaporkan kepada Dinas.
- (5) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah yang lokasinya dalam satu Daerah wajib memiliki izin perpanjangan tertulis dari Bupati.

- (6) Ketentuan mengenai persyaratan, jabatan dan tata cara penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB X HUBUNGAN KERJA

Pasal 34

- (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) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat perjanjian kerja:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 35

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 - (6) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
 - (7) Perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu wajib didaftarkan pada Dinas.
 - (8) Prosedur dan tata cara pembuatan, dan pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dengan Peraturan Bupati.
 - (9) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

BAB XI

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 36

- (1) Pemerintah Daerah dalam hubungan industrial, memiliki fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenaga-kerjaan.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruhnya dalam hubungan industrial, memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyahurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

- (3) Pengusaha dan organisasi pengusahanya dalam hubungan industrial, memiliki 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 kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja;
- g. perjanjian kerja bersama;
- h. pendidikan hubungan industrial;
- i. pemasyarakatan hubungan industrial;
- j. koperasi pekerja/buruh;
- k. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- l. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 38

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh. Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat
- (3) Memberitahukan secara tertulis untuk dicatat Dinas.
- (4) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 39

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Bentuk Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja serta personalia organisasi pengusaha ditetapkan dengan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga organisasi.

Pasal 40

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit yang dicatatkan pada Dinas.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.
- (4) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembentukan dan pencatatan lembaga dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 41

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 42

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Dinas.
- (2) Kewajiban membuat Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 43

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.
- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan pada Dinas.

BAB XII

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Perlindungan Tenaga Kerja

Pasal 44

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan hygiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri dari:
 - a. norma keselamatan kerja;
 - b. norma kerja;
 - c. norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan;
 - d. norma kerja anak dan perempuan; dan
 - e. norma jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Prosedur dan tata cara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 45

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 46

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

Bagian Kedua
Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Fasal 47

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
 - b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan
 - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b harus:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. wajib membayar upah kerja lembur;
 - d. perusahaan wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh; dan
 - e. perusahaan wajib memberikan makan.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
 - 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 tahunan dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipanan masa kerja 6 (enam) tahun.

- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 48

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1) tersebut di atas bagi:
 - a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial;
 - b. anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
 - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 49

- (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 ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 50

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

Pasal 51

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; dan
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (3) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.

- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga

Pengupahan

Pasal 52

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

Pasal 53

- (1) Pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara permohonan penangguhan Upah Minimum Kabupaten dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 54

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah.
- (2) Penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui analisa jabatan, uraian jabatan, evaluasi jabatan, dan masa kerja.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.

Bagian Keempat

Jaminan Sosial

Pasal 55

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 56

- (1) Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- (2) Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian; dan
 - b. untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XII

FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN TUNJANGAN HARI RAYA

BAGI PEKERJA

Bagian Kesatu

Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 57

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. fasilitas beribadah;
 - b. fasilitas kesehatan;
 - c. fasilitas istirahat
 - d. fasilitas olahraga;

- e. fasilitas kantin;
 - f. fasilitas angkutan;
 - g. koperasi karyawan
 - h. tempat penitipan bayi;
 - i. pelayanan keluarga berencana; dan
 - j. fasilitas perumahan.
- (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (4) Prosedur dan tata cara penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 58

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

Bagian Kedua

Tunjangan Hari Raya

Pasal 59

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

Pasal 60

- (1) Besar THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah.
 - b. pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.

- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
- (4) Pelaksanaan pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV

KESEMPATAN BERIBADAH

Pasal 61

- (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.
- (2) Perusahaan wajib memberikan keleluasaan kepada pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/jilbab dalam rangka melaksanakan kewajiban dan/atau keyakinan terhadap agamanya.

BAB XV

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 62

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/ gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani pada pihak.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan di Dinas dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Prosedur dan tata cara mediasi dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 63

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

Pasal 64

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, 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) tidak menghasilkan persetujuan, maka salah satu atau kedua belah pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Dinas untuk dilaksanakan mediasi.
- (4) Dalam hal mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan persetujuan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 65

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

Bagian Ketiga

Mogok Kerja

Pasal 66

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan/atau 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) Paling sedikit dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha, Dinas, dan Kepolisian.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat:
 - a. hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja;
dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

- (5) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) maka untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Bagian Keempat

Penutupan Perusahaan

Pasal 67

- (1) Penutupan perusahaan 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 sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 68

- (1) Bupati melakukan pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (3) Dalam rangka pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Dinas.
- (4) Tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Pembinaan

Pasal 69

- (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap kegiatan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan dalam rangka perluasan kesempatan kerja; dan
 - d. pembinaan hubungan industrial ketenagakerjaan.
- (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga

Pengawasan

Pasal 70

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

BAB XVII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 71

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 15, Pasal 25 ayat (1), Pasal 28 ayat (1) dan (2), Pasal 29 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 32, Pasal 33 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 40 ayat (1), Pasal 42 ayat (1), Pasal 44 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;

- b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - h. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XVIII

KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 72

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

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

BAB XIX

KETENTUAN PIDANA

Pasal 73

Setiap orang atau badan yang melakukan perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana ketenagakerjaan diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

BAB XX

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 74

- (1) Izin ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan dibidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah ini.
- (3) Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XXI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 75

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, maka Peraturan Daerah Kaupaten Tuban Nomor 8 Tahun 2003 tentang Wajib Latih Tenaga Kerja Bagi Perusahaan, dinyatakan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 76

Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah ini harus ditetapkan dalam waktu paling lambat 1 (satu) tahun terhitung sejak berlakunya Peraturan Daerah ini.

Pasal 77

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tuban

pada tanggal 4 November 2016

BUPATI TUBAN,

ttd.

H. FATHUL HUDA

Diundangkan di Tuban

pada tanggal 4 November 2016

SEKRETARIS DAERAH

KABUPATEN TUBAN,

ttd.

BUDI WIYANA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TUBAN TAHUN 2016 SERI E NOMOR 54

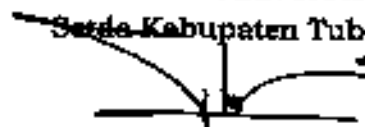
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN TUBAN NOMOR 353-19/2016

UNTUK SALINAN YANG SAH

An. SEKRETARIS DAERAH

KEPALA BAGIAN HUKUM

Setda Kabupaten Tuban



ARIF HANDOYO, SH

Pembina Tingkat 1

NIP. 19661102 199603 1 003

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN TUBAN
NOMOR 19 TAHUN 2016
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa tujuan didirikan Negara Republik Indonesia, antara lain adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Amanat tersebut mengandung makna negara berkewajiban memenuhi kebutuhan setiap warga negara untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan dan sekaligus merupakan upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Mengingat bidang ketenagakerjaan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pembangunan daerah, maka diperlukan pengaturan di bidang ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan azas: (i) kekeluargaan dan kemitraan; (ii) perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan; (iii) persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum; (iv) peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya; (v) peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan (vi) keterlibatan peran serta seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Sedangkan Penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam Peraturan daerah ini bertujuan untuk menyusun dan melaksanakan:

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu;
- b. kebijakan sistem latihan kerja nasional dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di daerah;
- c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja; dan
- f. pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian dan keadilan hukum untuk pekerja dan pengusaha.

Adapun penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam Peraturan daerah ini mempunyai sasaran: (i) terwujudnya perencanaan tenaga kerja; (ii) terwujudnya sistem latihan kerja nasional di daerah; (iii) terwujudnya kebijakan produktivitas; (iv) terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja; (v) terwujudnya perlindungan tenaga kerja; (vi) terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan (vii) terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah daerah.

Peraturan daerah ini diharapkan dapat memberi kejelasan dan pengaturan mengenai Ketenagakerjaan, antara lain meliputi:

- a. sasaran penyelenggaraan ketenagakerjaan;
- b. perencanaan tenaga kerja dan sistem informasi ketenagakerjaan;
- c. pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- d. penempatan tenaga kerja;
- e. perluasan kesempatan kerja;
- f. penempatan tenaga kerja lokal;
- g. penggunaan tenaga kerja asing;

- h. hubungan kerja;
- i. hubungan industrial;
- j. perlindungan tenaga kerja;
- k. fasilitasi kesejahteraan dan THR;
- l. kesempatan beribadah;
- m. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- n. pembinaan dan pengawasan;
- o. penyidikan; dan
- p. sanksi administratif.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan asas "kekeluargaan dan kemitraan" ini adalah bahwa setiap pembangunan ketenagakerjaan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan dan harus menjalin kemitraan

antara pelaku usaha, buruh/pekerja dengan pemerintah daerah.

Huruf b

Yang dimaksud dengan asas "Perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan" ini adalah bahwa setiap pembangunan ketenagakerjaan harus didasarkan pada perencanaan yang dilaksanakan secara terpadu dan berorientasi pada upaya pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan asas "persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum" ini adalah bahwa setiap pembangunan ketenagakerjaan tidak boleh bersifat

membedakan berdasarkan latar belakang agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial, dan harus mencerminkan keadilan secara proporsional, serta memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara.

Huruf d

Yang dimaksud dengan asas "Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya" ini adalah bahwa setiap pembangunan ketenagakerjaan harus menjamin upaya peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Huruf e

Yang dimaksud dengan asas "Peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi" ini adalah bahwa setiap pembangunan ketenagakerjaan harus menjamin peningkatan produktivitas tenaga kerja demi kelangsungan usaha dan ramah serta kondusif bagi investasi.

Huruf f

Yang dimaksud dengan asas "*Keterlibatan peran serta seluruh stakeholder dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan*" ini adalah bahwa setiap pembangunan ketenagakerjaan harus melibatkan peran serta seluruh stakeholder dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah.

Pasal 3

Cukup Jelas

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Cukup Jelas

Pasal 6

Cukup Jelas

Pasal 7

Cukup Jelas

Pasal 8

Cukup Jelas

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Untuk menjamin penyiapan tenaga kerja yang berkualitas, profesional dan sesuai kebutuhan di dunia kerja, secara prinsip merupakan tanggungjawab pemerintah daerah, untuk itulah pemerintah daerah wajib memiliki Balai Latihan Kerja berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Pasal 10

Cukup Jelas

Pasal 11

Cukup Jelas

Pasal 12

Cukup Jelas

Pasal 13

Cukup Jelas

Pasal 14

Cukup Jelas

Pasal 15

Cukup Jelas

Pasal 16

Cukup Jelas

Pasal 17

Cukup Jelas

Pasal 18

Cukup Jelas

Pasal 19

Cukup Jelas

Pasal 20

Cukup Jelas

Pasal 21

Cukup Jelas

Pasal 22

Cukup Jelas

Pasal 23

Cukup Jelas

Pasal 24

Cukup Jelas

Pasal 25

Cukup Jelas

Pasal 26

Cukup Jelas

Pasal 27

Cukup Jelas

Pasal 28

Cukup Jelas

Pasal 29

Cukup Jelas

Pasal 30

Cukup Jelas

Pasal 31

Cukup Jelas

Pasal 32

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "tenaga kerja lokal" adalah mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan tersebut diberikan peran seluas-luasnya kepada putra daerah, atau masyarakat Tuban yang memiliki kualifikasi tertentu, khususnya yang berdomisili di sekitar perusahaan.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "warga yang berdomisili di sekitar perusahaan" adalah warga masyarakat Kabupaten Tuban yang tinggal di sekitar perusahaan yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga, dan yang merasakan dampak langsung dari keberadaan perusahaan tersebut.

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Pasal 33

Cukup Jelas

Pasal 34

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Pada Prinsipnya Perjanjian Kerja Dibuat Secara Tertulis, Namun Melihat Kondisi Masyarakat Yang Beragam Dimungkinkan Perjanjian Kerja Secara Lisan.

Ayat (3)

Pengusaha Wajib membuat Surat Pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan, dalam hal Perjanjian Kerja dibuat Secara Lisan. Hal ini untuk menjamin perlindungan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan dengan mencantumkan syarat-syarat Perjanjian Kerja.

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Pasal 35

Cukup Jelas

Pasal 36

Cukup Jelas

Pasal 37

Cukup Jelas

Pasal 38

Cukup Jelas

Pasal 39

Cukup Jelas

Pasal 40

Cukup Jelas

Pasal 41

Cukup Jelas

Pasal 42

Cukup Jelas

Pasal 43

Cukup Jelas

Pasal 44

Cukup Jelas

Pasal 45

Cukup Jelas

Pasal 46

Cukup Jelas

Pasal 47

Cukup Jelas

Pasal 48

Cukup Jelas

Pasal 49

Cukup Jelas

Pasal 50

Cukup Jelas

Pasal 51

Cukup Jelas

Pasal 52

Cukup Jelas

Pasal 53

Cukup Jelas

Pasal 54

Cukup Jelas

Pasal 55

Cukup Jelas

- Pasal 56
 - Cukup Jelas
- Pasal 57
 - Cukup Jelas
- Pasal 58
 - Cukup Jelas
- Pasal 59
 - Cukup Jelas
- Pasal 60
 - Cukup Jelas
- Pasal 61
 - Cukup Jelas
- Pasal 62
 - Cukup Jelas
- Pasal 63
 - Cukup Jelas
- Pasal 64
 - Cukup Jelas
- Pasal 65
 - Cukup Jelas
- Pasal 66
 - Cukup Jelas
- Pasal 67
 - Cukup Jelas
- Pasal 68
 - Cukup Jelas
- Pasal 69
 - Cukup Jelas
- Pasal 70
 - Cukup Jelas
- Pasal 71
 - Cukup Jelas
- Pasal 72
 - Cukup Jelas

Pasal 73

Cukup Jelas

Pasal 74

Cukup Jelas

Pasal 75

Cukup Jelas

Pasal 76

Cukup Jelas

Pasal 77

Cukup Jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TUBAN NOMOR 54