



**BUPATI BOJONEGORO
PROVINSI JAWA TIMUR**

Salinan

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN BOJONEGORO
NOMOR 3 TAHUN 2021**

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BOJONEGORO,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan yang ada di daerah, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
 - b. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
 - c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Lampiran huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Bojonegoro perlu menetapkan suatu Peraturan Daerah yang mengatur tentang Penyelenggaraan 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/Kota Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950, tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);

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 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (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 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756);
10. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866);
11. 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) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
12. 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);
13. 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 diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

14. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
15. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
16. 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);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenaga kerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
23. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
24. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 29);
25. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39);

26. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor: PER.19/MEN/IX/2009 tentang Pembangunan dan Pengembangan Informasi Ketenagakerjaan (Berita Negara Tahun 2009 Nomor 303);
27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1138) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 862);
28. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 964) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1599);
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/buruh di Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375);
31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 837);
32. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 948);
33. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
34. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 882);
35. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1624);

36. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 729);
37. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6 Seri D);
38. Peraturan Daerah Kabupaten Bojonegoro Nomor 10 Tahun 2017 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Daerah Kabupaten Bojonegoro Tahun 2017 Nomor 10);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BOJONEGORO

Dan

BUPATI BOJONEGORO

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Bojonegoro.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Bojonegoro.
3. Bupati adalah Bupati Bojonegoro.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.
5. Izin adalah izin penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
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. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah proses kegiatan ketenagakerjaan yang dimulai dari perencanaan, pelatihan, pemagangan, produktivitas tenaga kerja, penyaluran, penempatan, perluasan kesempatan kerja, pembinaan, pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.
9. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
11. Perusahaan adalah:
- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara/daerah yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
13. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
14. 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.
15. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
16. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
17. Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
18. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.

19. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
20. 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.
21. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
22. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
23. 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.
24. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
25. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
26. 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.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. Keterpaduan;
- b. Partisipatif;
- c. Inklusif;
- d. Produktivitas; dan
- e. Keberlanjutan.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. perencanaan ketenagakerjaan direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
- 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. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah; dan
- f. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja.

BAB III TUGAS DAN WEWENANG

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah melalui SKPD bertugas:
 - a. melaksanakan perencanaan ketenagakerjaan daerah;
 - b. melaksanakan perencanaan tenaga kerja mikro pada instansi dan perusahaan;
 - c. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan yang berbasis teknologi informasi;
 - d. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
 - e. melaksanakan penyaluran, penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
 - f. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja; dan
 - g. melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap norma-norma dalam bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pemerintah Daerah berkewajiban membuat perencanaan ketenagakerjaan daerah secara periodik sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sekali.
- (3) Pelaksanaan perencanaan ketenagakerjaan daerah dan tenaga kerja mikro pada instansi dan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dan ayat (2) akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 5

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 ayat (1), Pemerintah Daerah berwenang untuk:

- a. melakukan pendataan tenaga kerja daerah dan tenaga kerja mikro pada instansi dan perusahaan;

- b. menetapkan kriteria, standar, dan prosedur dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
- c. melakukan pengawasan hubungan industrial dan persyaratan kerja.

BAB IV RUANG LINGKUP

Pasal 6

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. Pelatihan, Magang, dan Produktivitas;
- b. Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja;
- c. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- d. Pengupahan;
- e. Perlindungan;
- f. Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian;
- g. Sanksi Administratif
- h. Penyidikan; dan
- i. Ketentuan Pidana.

BAB V PELATIHAN, MAGANG, DAN PRODUKTIVITAS

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, Pemerintah Daerah wajib membentuk unit pelaksana teknis pelatihan atau sebutan lainnya untuk itu.
- (3) Unit pelaksana teknis atau sebutan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, Pengusaha, dan Pekerja/Buruh.
- (4) Tata cara pembentukan unit pelaksana teknis atau sebutan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) ditetapkan melalui Peraturan Bupati.

Pasal 8

- (1) Setiap penyelenggaraan LPK yang dilaksanakan oleh badan hukum dan/atau perorangan wajib memiliki izin dari Bupati.
- (2) Bupati dalam memberikan izin penyelenggaraan LPK oleh badan hukum dan/atau perorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat melimpahkannya kepada SKPD.

- (3) Adapun prosedur dan persyaratan untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Penyelenggara lembaga pelatihan wajib menjaga kualitas dalam setiap pelaksanaan pelatihan dan/atau pemagangan.
- (2) LPK menyampaikan laporan kegiatannya sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sekali kepada Bupati melalui SKPD.

Pasal 10

- (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di Daerah, wajib melatih tenaga kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Pelatihan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh Perusahaan/LPK/investor.
- (3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal dapat dilakukan oleh Perusahaan/investor atau bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.

Pasal 11

- (1) Pelayanan produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat.
- (2) Pelayanan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. penyadaran produktivitas;
 - b. peningkatan produktivitas; dan
 - c. pemeliharaan produktivitas.

Pasal 12

- (1) Penyadaran produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat dalam rangka peningkatan produktivitas.
- (2) Penyadaran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan kegiatan promosi melalui media elektronik, media cetak, seminar, workshop, sosialisasi dan/atau bulan mutu produktivitas.

Pasal 13

- (1) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b, dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi.

- (2) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui pelatihan produktivitas, bimbingan dan konsultasi dengan metode serta teknik peningkatan produktivitas.
- (3) Pelatihan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan metode pelatihan berbasis kompetensi.

Pasa 14

- (1) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf c, merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas yang telah dicapai.
- (2) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari pengukuran dan pemberian penghargaan produktivitas.

Pasal 15

- (1) Untuk mendukung pelayanan produktivitas yang efektif, dibentuk Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah (FKPPD) yang beranggotakan lintas instansi Pemerintah Daerah, dunia usaha, masyarakat dan ditetapkan oleh Bupati.
- (2) Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah (FKPPD) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berkoordinasi dengan Lembaga Produktivitas Provinsi dan Lembaga Produktivitas Nasional.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 16

Setiap perusahaan yang ada di daerah, wajib mengutamakan penempatan tenaga kerja lokal sesuai dengan kompetensi dan keahliannya sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan daerah.

Pasal 17

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri, dilaksanakan oleh:
 - a. Pemerintah Daerah/Dinas yang membidangi Ketenaga kerjaan;
 - b. LPTKS berbadan hukum;
 - c. Bursa Kerja Khusus yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan LPK untuk menempatkan alumninya; dan
 - d. Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja.

- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dan Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).
- (3) LPTKS dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Daerah.
- (4) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya kepada Pemerintah Daerah.

Pasal 18

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b dan huruf c, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja tertentu sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) SKPD mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang Disabilitas melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- (2) SKPD bekerjasama dengan pihak swasta dapat melaksanakan bursa kerja di wilayah Daerah.
- (3) Setiap Perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% (satu persen) dari jumlah tenaga kerja yang ada.

BAB VII HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Pasal 20

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja berjumlah minimal 10 (sepuluh) orang tenaga kerja wajib membuat peraturan perusahaan.
- (2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyampaikan draf/konsep peraturan perusahaan tersebut sebelum disahkan untuk diteliti oleh SKPD tanpa dipungut biaya.
- (3) Setiap perusahaan yang membuat peraturan perusahaan baru dan/atau perpanjangan wajib mencantumkan pasal yang mengatur tentang pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 21

- (1) Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh wajib memiliki izin penyedia jasa dari luar daerah dan akan melakukan kegiatannya di wilayah Daerah, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum melakukan kegiatan operasional wajib melaporkan keberadaannya kepada SKPD.
- (2) Setiap perusahaan pengguna tenaga kerja yang bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dalam menyerahkan sebagian pekerjaan wajib menggunakan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perusahaan Penyedia Jasa sebagai penerima sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib mengikutsertakan seluruh pekerja/buruhnya dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Pasal 22

- (1) Setiap perjanjian penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berada di wilayah Kabupaten Bojonegoro wajib didaftarkan kepada SKPD.
- (2) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib didaftarkan kepada SKPD.

Pasal 23

- (1) Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, SKPD melakukan:
 - a. pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja;
 - b. pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial;
 - c. pembinaan Lembaga Kerja-Sama (LKS) Bipartit dan Lembaga Kerja-Sama (LKS) Tripartit;
 - d. verifikasi atas keanggotaan Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB);
 - e. pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan di Perusahaan;
 - f. Survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai dasar penetapan upah minimum;
 - g. deteksi dini dengan menghimpun data/informasi ke perusahaan dalam rangka pelaksanaan perundang-undangan;
 - h. upaya penyelesaian keresahan dan mogok kerja; dan
 - i. penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Pengusaha wajib mendukung dan membantu usaha-usaha produktif pekerja/buruh dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh atau organisasi pekerja/buruh.

- (3) Usaha-usaha produktif sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah usaha-usaha lain dalam bentuk koperasi yang kegiatannya tidak mengganggu kegiatan pokok perusahaan.
- (4) Dukungan dan bantuan sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah pemberian fasilitas berupa ruangan dan penyertaan modal.

Pasal 24

- (1) Setiap organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh wajib didaftarkan pada SKPD.
- (2) Organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh yang duduk dalam lembaga ketenagakerjaan wilayah Daerah adalah organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh yang telah diverifikasi oleh SKPD.

Pasal 25

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan pembinaan dan/atau penyelesaian hubungan industrial dibentuk Jabatan Fungsional Mediator sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Untuk menunjang pelaksanaan pembinaan dan/atau penyelesaian hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepada Pegawai yang mengisi Jabatan Fungsional Mediator diberikan tunjangan fungsional, sarana dan prasarana.
- (3) Tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada Pegawai Fungsional Mediator yang besarnya ditentukan oleh Bupati sesuai peraturan yang berlaku.

BAB VIII PENGUPAHAN

Pasal 26

- (1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak.
- (2) Pemerintah Daerah setiap tahun dapat mengusulkan penetapan Upah Minimum Daerah kepada Gubernur dan mendorong ditetapkannya Upah Minimum Daerah.
- (3) Prosedur dan tata cara penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud ayat pada (2) berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 27

Dalam mengoptimalkan penerapan upah minimum daerah, Pemerintah Daerah dapat membentuk Dewan Pengupahan Daerah dengan Keputusan Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.

BAB IX
PERLINDUNGAN

Pasal 28

- (1) Pengusaha wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
 - a. Norma Kerja;
 - b. Norma keselamatan kerja;
 - c. Norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan;
 - d. Norma Kerja anak dan perempuan; dan
 - e. Norma jaminan sosial dan tenaga kerja.
- (2) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Dalam rangka melaksanakan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c, 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, lingkungan kerja dan wajib memperoleh izin atau Pengesahan Pemakaian atau Rekomendasi Penggunaan dari SKPD.
- (4) 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 kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Pengusaha wajib memasang Alat Pemadam Api Ringan (APAR) ditempat kerja yang:
 - a. mengandung potensi bahaya kebakaran, peledakan;
 - b. mempekerjakan 25 (dua puluh lima) orang pekerja atau lebih;
 - c. banyak penghuni, dikunjungi tamu, atau orang lain seperti rumah sakit, pusat-pusat perbelanjaan, pusat-pusat hiburan, hotel, atau tempat-tempat sejenis.
- (6) Ketentuan dan tatacara mengenai pemasangan, penggunaan, pemeriksaan, pengujian APAR sebagaimana dimaksud pada ayat (5) mengacu pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

Pengusaha wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 30

SKPD memberikan pelayanan, pelatihan dan pembinaan serta pengembangan bidang norma ketenagakerjaan termasuk keselamatan dan kesehatan kerja.

BAB X
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 31

- (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.
- (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.
- (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 32

- (1) Bupati melakukan pengawasan terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Setiap Pengusaha wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada SKPD, antara lain:
 - a. keadaan ketenagakerjaan di perusahaan;
 - b. kecelakaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja;
 - c. mempekerjakan perempuan pada malam hari;
 - d. mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja;
 - e. penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat/pelaksanaan kerja lembur; dan
 - f. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- (3) Tata cara pelaksanaan, pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB XI SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 33

- (1) Pelanggaran terhadap Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administratif berupa:
 - 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; dan/atau
 - h. Pencabutan izin.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB XII PENYIDIKAN

Pasal 34

- (1) Selain Penyidik Kepolisian, yang bertugas melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini dapat dilakukan juga oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas, berwenang:
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
 - b. melaksanakan tindakan pertama pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
 - c. menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - d. melakukan penyitaan benda atau surat;
 - e. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
 - f. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa keterangannya sebagai saksi atau tersangka;
 - g. mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara;
 - h. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari Penyidik Kepolisian bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui Penyidik Kepolisian memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya; dan
 - i. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.

**BAB XIII
KETENTUAN PIDANA**

Pasal 35

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), Pasal 10 ayat (1), Pasal 17 ayat (4), Pasal 20 ayat (1), ayat (2), ayat(3), Pasal 21 ayat (1), ayat (2), ayat (3), Pasal 22 ayat (1), ayat (2), ayat (3), Pasal 23 ayat (2), Pasal 24 ayat (1), dan Pasal 32 ayat (2) dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 36

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), Pasal 28 ayat (5), dan Pasal 29 dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan sebanyak-banyaknya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 37

Sanksi pidana terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 dan Pasal 36, tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.

Pasal 38

Pidana denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 dan Pasal 36 disetorkan ke Kas Daerah.

**BAB XIV
KETENTUAN PERALIHAN**

Pasal 39

Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah.

**BAB XV
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 40

Penyusunan peraturan pelaksanaan Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan.

Pasal 41

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan menempatkannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Bojonegoro.

Ditetapkan di Bojonegoro
pada tanggal 3 Februari 2021

BUPATI BOJONEGORO,

ttd.

ANNA MU'AWANAH

Diundangkan di Bojonegoro
pada tanggal 3 Februari 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BOJONEGORO,

ttd.

Dra. NURUL AZIZAH, MM

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BOJONEGORO TAHUN 2021 NOMOR 3.

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BOJONEGORO,



Dra. NURUL AZIZAH, MM

Pembina Utama Muda

NIP. 19690405 198809 2 001

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BOJONEGORO
NOMOR 3 TAHUN 2021
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Daerah, yang dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual. Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah, khususnya di Kabupaten Bojonegoro harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah daerah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Berdasarkan hal tersebut diatas, dipandang perlu untuk membentuk Peraturan Daerah Kabupaten Bojonegoro tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Keterpaduan” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan yang dilakukan secara terintegrasi dengan memadukan kepentingan Pemerintah Daerah, Pengusaha, dan Pekerja/Buruh.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Partisipatif” adalah setiap pekerja/buruh didorong untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan, termasuk perlindungan terhadap pekerja/buruh baik secara langsung maupun tidak langsung.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “Inklusif” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan yang mengakomodir setiap orang, tanpa memandang kondisi fisik, suku, ras, dan agama.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “Produktivitas” adalah suatu upaya mendorong pekerja/buruh untuk lebih produktif dalam rangka meningkatkan kesejahteraannya dan keluarga melalui upaya pelatihan kerja oleh Pemerintah Daerah.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “Keberlanjutan” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan secara berkesinambungan dengan memperhatikan kepentingan pekerja/buruh, perusahaan, dan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Cukup Jelas

Pasal 4

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Perencanaan Tenaga Kerja Mikro” adalah suatu proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga Pemerintah Daerah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

Huruf c

Cukup Jelas

Huruf d

Cukup Jelas

Huruf e

Cukup Jelas

Huruf f

Cukup Jelas

Huruf g

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 5

Cukup Jelas

Pasal 6

Cukup Jelas

Pasal 7

Cukup Jelas

Pasal 8

Cukup Jelas

Pasal 9

Cukup Jelas

Pasal 10

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Tenaga Kerja Lokal” adalah Tenaga Kerja yang berasal dari penduduk asli daerah dan/atau mereka yang sebelum itu telah bertempat tinggal secara tetap di Daerah.

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

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

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Norma Kerja” adalah suatu perlindungan yang dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja/buruh yang meliputi waktu kerja, mengaso, dan istirahat atau cuti.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Norma Keselamatan Kerja” adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar pekerja/buruh dan orang lainnya di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi digunakan secara aman dan efisien.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “Norma Kesehatan Kerja dan Higiene Perusahaan” adalah suatu upaya memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “Norma Kerja Anak dan Perempuan” adalah suatu upaya memberikan perlindungan terhadap Anak dan Perempuan dari pekerjaan yang memiliki sifat dan intensitas dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan dan keselamatan anak dan perempuan, tumbuh kembang anak maupun kesehatan reproduksi perempuan/wanita.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “Norma Jaminan Sosial dan Tenaga Kerja” adalah Upaya perlindungan secara sosial untuk menjamin pekerja/buruh agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Pasal 29

Cukup Jelas

Pasal 30

Cukup Jelas

Pasal 31

Cukup Jelas

Pasal 32

Cukup Jelas

Pasal 33

Cukup Jelas

Pasal 34

Cukup Jelas

Pasal 35

Cukup Jelas

Pasal 36

Cukup Jelas

Pasal 37

Cukup Jelas

Pasal 38
Cukup Jelas
Pasal 39
Cukup Jelas
Pasal 40
Cukup Jelas
Pasal 41
Cukup Jelas

.....ooOOoo.....