



BUPATI LAMPUNG UTARA

PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA

NOMOR 3 TAHUN 2021

TENTANG

PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMPUNG UTARA,

- Menimbang :**
- a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dan strategis sebagai pelaku dan tujuan pembangunan Daerah;
 - b. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan daerah perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumberdaya manusia peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja;
 - c. bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b dan huruf c, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Perlindungan Ketenagakerjaan.
- Mengingat :**
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 4 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 55) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1956 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 57) tentang Daerah Tingkat I Sumatera Selatan sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
 4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

5. 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);
6. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
10. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
11. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja;
13. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 157).

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

dan

BUPATI LAMPUNG UTARA

MEMUTUSKAN:

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN
KETENAGAKERJAAN**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lampung Utara.

2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Bupati adalah Bupati Lampung Utara.
5. Peraturan Daerah adalah Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Utara.
6. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menjalankan urusan ketenagakerjaan.
7. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
10. Pekerja/Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
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; dan
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi pekerja/buruh yang anggotanya terdiri dari para pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.
13. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
14. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
15. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
16. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
17. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja yang selanjutnya disingkat PPJK adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.
18. 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.

19. 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/Pemerintah Daerah.
20. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
21. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat JSTK 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.
22. 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.
23. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat dengan UMK adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Lampung Utara.
24. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
25. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
26. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.
27. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, menyimpulkan data dan atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.
28. Pengujian adalah rangkaian kegiatan penilaian atas suatu objek secara teknis untuk mengetahui kemampuan operasional dari bahan dan konstruksi dengan menggunakan beban uji sesuai dengan standar dan peraturan perundang-undangan.
29. Pengesahan adalah suatu tanda bukti kelaikan atas suatu objek setelah dilakukan penelitian, perhitungan, pemeriksaan, pengujian dan evaluasi berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku.
30. Tempat Kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber-sumber bahaya.
31. Penyidikan Tindak Pidana adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh Penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana yang terjadi serta menemukan tersangkanya.
32. Pengantar Kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
33. Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberika anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

34. Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan Ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.
35. Penyidik adalah Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, Pejabat atau Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas dan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan.
36. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PPNS adalah Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu dilingkungan Pemerintah Daerah yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah.

BAB II ASAS, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

Penyelenggaraan dan perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan asas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan, pemberdayaan dan berkelanjutan;
- c. persamaan, keadilan dan perlindungan hukum;
- d. kesejahteraan, jaminan sosial dan purna kerja; dan
- e. keterlibatan stakeholder dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Penyelenggaraan dan Perlindungan Ketenagakerjaan bertujuan agar:

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja di implementasikan dengan baik dan benar di daerah;
- c. kebijakan produktifitas diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas di daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupun diluar negeri dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka penungkatan kesejahteraan tenaga kerja dan JSTK dan keluarganya diarahkan dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja;
- f. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan pengusaha; dan
- g. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

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.

BAB III
KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

- (1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- (3) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh yang layak di dalam atau di luar negeri.

BAB IV
PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenagakerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
- (3) Untuk menunjang kualitas dan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pemerintah Daerah wajib memiliki balai latihan kerja dan bekerja sama dengan perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (4) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan sosial.

Pasal 7

- (1) Setiap penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari Bupati melalui Dinas.
- (2) Prosedur dan persyaratan memperoleh izin sebagaimana dimaksud ayat (1) sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pasal 8

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan wajib menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan.
- (2) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat kepada peserta pelatihan dan/atau pemagangan.
- (3) Lembaga pelatihan kerja swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Dinas.
- (4) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki sarana dan prasarananya di daerah.
- (5) Peserta pelatihan kerja atau pemagangan tidak boleh dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan proses produksi.
- (6) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standar kebutuhan industri dan pasar tenaga kerja dengan komposisi 50 persen teori dan 50 persen praktek.
- (7) Jangka waktu peserta pelatihan dan/atau pemagangan adalah maksimum 3 (tiga) bulan.

Pasal 9

- (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 sebagai mana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh investor.
- (3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.
- (4) Kewajiban perusahaan penanaman modal untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja Indonesia melalui pelatihan kerja serta yang memperkerjakan tenaga kerja asing mewajibkan menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih tehnologi kepada tenaga kerja Indonesia.

BAB V PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 10

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di daerah.
- (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 11

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas:
 - a. terbuka;
 - b. bebas;
 - c. obyektif;
 - d. adil; dan
 - e. 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 12

- (1) Penempatan tenaga kerja 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 atas:
 - a. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP);
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);

- c. Bursa Kerja Khusus (BKK);
- d. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS); dan
- e. Lembaga lain yang sejenis, yang diatur oleh peraturan perundang-undangan melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 13

- (1) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), tidak dipungut 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 12 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja.

Pasal 14

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3).
- (2) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.
- (3) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

Pasal 15

- (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 pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 16

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja yang ada di perusahaan dan melaporkan Ketenaga kerjaan perusahaan kepada Dinas.
- (2) Prosedur dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 17

- (1) Setiap perusahaan yang berinvestasi di daerah wajib menerima calon pekerja dari pencari kerja yang terdaftar pada Dinas.
- (2) Penempatan calon pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengutamakan tenaga kerja lokal dengan tetap memperhatikan kompetensi.

Pasal 18

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan kemampuannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan sesuai dengan jenis, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Perusahaan Daerah Badan Usaha Milik Daerah, Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan 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 disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB VI PENGUNAAN TENAGA ASING

Pasal 19

- (1) Penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing wajib melaporkan kepada Dinas.
- (3) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan tenaga kerja asing di daerah wajib memiliki rekomendasi dari dinas untuk perpanjangan izin.
- (4) Persyaratan dan tata cara penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

BAB VII HUBUNGAN KERJA

Pasal 20

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara tertulis, 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 21

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; dan
 - 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; dan
 - 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) dilaksanakan sesuai dengan Perundang-undangan.
- (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 IX

FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN TUNJANGAN HARI RAYA BAGI PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 22

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi unsur:
 - a. beribadah;
 - b. kesehatan;
 - c. istirahat;
 - d. olahraga;
 - e. kantin;
 - f. angkutan;
 - g. karyawan;
 - h. bayi;
 - i. keluarga berencana; dan
 - j. 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 sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

**Bagian Kedua
Tunjangan Hari Raya**

Pasal 23

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

Pasal 24

- (1) Besar THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 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 3 bulan secara terus menerus atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah upah pokok ditambah tunjangan-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 23 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

**BAB X
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA**

**Bagian Kesatu
Perlindungan Tenaga Kerja**

Pasal 25

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas:
 - a. keselamatan kerja;
 - b. kesehatan kerja dan higiene perusahaan;
 - c. lingkungan kerja;
 - d. kesusilaan;
 - e. pemeliharaan moral kerja; dan
 - f. 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 higiene perusahaan;
 - d. norma kerja anak dan perempuan;
 - e. norma jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - f. norma pemutusan hubungan kerja.

- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Untuk memberi perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan program jaminan sosial tenaga kerja dengan ruang lingkup sebagai berikut:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua; dan
 - d. jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (5) Pengembangan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d, berlaku pula untuk tenaga kerja.

Pasal 26

- (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 sesuai dengan Perundang-undangan.

Pasal 27

- (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 kesisteman 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 berwenang.
- (5) Prosedur dan tata cara pemeriksaan dan pengujian serta untuk memperoleh izin dan/atau pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 28

- (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, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter; dan
 - f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila pekerja/buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan yang menangani.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat/cuti 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 29

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1) 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 30

- (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
 - 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 dalam Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan terhadap pekerja anak.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Peraturan Bupati.

Pasal 32

- (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 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB 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 Wib sampai dengan pukul 05.00 Wib.
- (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) dilaksanakan sesuai Perundang-undangan.

Bagian Ketiga Pengupahan

Pasal 33

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

Pasal 34

- (1) Pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sesuai dengan UMK.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMK dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur atas rekomendasi Bupati.

- (3) Prosedur dan tata cara permohonan penangguhan UMK diatur dalam Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 35

- (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 UMK.

Bagian Keempat Jaminan Sosial

Pasal 36

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

Pasal 37

- (1) Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 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, jaminan pensiun dan jaminan kesehatan
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XI PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

Bagian Kesatu Pemborongan Pekerjaan

Paragraf 1 Umum

Pasal 38

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan, dengan ketentuan:

- a. pekerjaan yang dapat diserahkan merupakan pekerjaan penunjang; dan
- b. perusahaan penerima pemborongan wajib berbentuk badan hukum, memiliki tanda daftar perusahaan, memiliki izin usaha dan memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Paragraf 2 Pekerjaan Yang Dapat Diborongkan

Pasal 39

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan wajib memenuhi syarat, meliputi:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pasal 40

Pekerjaan penunjang yang dapat diborongkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 huruf c memiliki karakteristik:

- a. kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan proses produksi barang dan/atau jasa;
- b. kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai alur kegiatan kerja perusahaan pemberi kerja; dan
- c. kegiatan tersebut bukan merupakan salah satu siklus/alur/tahapan atau bagian dalam proses produksi barang dan/atau jasa.

Pasal 41

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan setelah ditetapkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan oleh asosiasi sektor usaha yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal belum terbentuknya asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan secara sendiri dapat membuat alur kegiatan dan pekerjaan penunjang di perusahaan.
- (3) Asosiasi sektor usaha melaporkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) kepada Dinas.
- (4) Dinas dapat meminta penjelasan mengenai alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang dilaporkan asosiasi sektor usaha.

Paragraf 3

Pendaftaran Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Pasal 42

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat:
 - a. hak dan kewajiban para pihak;
 - b. jaminan terpenuhinya perlindungan kerja bagi pekerja sesuai peraturan perundang-undangan;
 - c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dibidangnya; dan
 - d. kepastian dalam hal terjadi perubahan perusahaan penerima pemborongan maka pekerja menjadi pekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan berikutnya;
- (3) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada Dinas paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 43

Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42, Dinas menerbitkan bukti pendaftaran paling lama 5 (lima) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.

Pasal 44

- (1) Dalam hal perusahaan penerima pemborongan pekerjaan tidak mendaftarkan perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) maka perjanjian pemborongan pekerjaan batal demi hukum.
- (2) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan memprioritaskan pemanfaatan tenaga kerja setempat sesuai dengan persyaratan jabatan yang diminta.

Pasal 45

Hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja dapat didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Bagian Kedua Penyedia Jasa Pekerja

Paragraf 1 Umum

Pasal 46

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada PPJP melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerja yang dapat diserahkan kepada PPJP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*);
 - c. usaha tenaga pengamanan (*security* / satuan pengamanan);
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyedia angkutan bagi pekerja.
- (4) PPJP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaksanakan sendiri sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan, dan tidak dialihkan kepada perusahaan lain.

Paragraf 2 Hubungan Kerja

Pasal 47

- (1) Hubungan kerja dalam penyediaan jasa pekerja/buruh terjadi antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakan.
- (2) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja dalam hal perusahaan pemberi kerja menyerahkan pekerjaan jenis selain pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (3).
- (3) Hubungan kerja PPJP dengan pekerja dapat dilakukan hubungan kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- (4) Hubungan kerja pekerja dapat beralih dari hubungan kerja Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) dalam hal pemberi pekerjaan menempatkan pekerja pada pekerjaan inti.

Paragraf 3
Pendaftaran Perjanjian PPJP

Pasal 48

Perjanjian penyediaan jasa pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) paling kurang memuat:

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari PPJP;
- b. besaran upah pekerja paling rendah adalah sebesar UMK;
- c. pekerja yang dipekerjakan PPJP mendapatkan upah, kesejahteraan dan syarat yang sama dengan pekerja perusahaan pemberi kerja;
- d. perselisihan yang muncul menjadi tanggungjawab PPJP; dan
- e. PPJP bersedia menerima pekerja di PPJP sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus terdapat di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi pergantian PPJP.

Pasal 49

- (1) Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 wajib didaftarkan oleh PPJP kepada Dinas di tempat pelaksanaan pekerjaan.
- (2) Pendaftaran perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan:
 - a. izin operasional yang berlaku; dan
 - b. perjanjian kerja antara PPJP dengan pekerja yang dipekerjakan.

Pasal 50

- (1) Dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49, Dinas melakukan penelitian terhadap perjanjian.
- (2) Dalam hal perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah memenuhi ketentuan, Dinas menerbitkan bukti pendaftaran paling lama 7 (tujuh) hari kerja.
- (3) Dalam hal ketentuan tidak terpenuhi, Dinas membuat catatan pada bukti pendaftaran mengenai ketidaksesuaian tersebut.
- (4) Ketidaksesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan berkas pendaftaran dikembalikan pada PPJP untuk diperbaiki.
- (5) PPJP diberikan waktu memperbaiki perjanjian yang tidak sesuai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling lama 14 (empat belas) hari kerja.

Paragraf 4
Organisasi PPJP

Pasal 51

- (1) Antar PPJP dapat membentuk organisasi sebagai sarana komunikasi.
- (2) Pembentukan organisasi PPJP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk:
 - a. perkumpulan/asosiasi yang berbadan hukum; dan
 - b. dicatatkan pada Dinas untuk skala daerah.

Paragraf 5
Izin Operasional PPJP

Pasal 52

- (1) Setiap PPJP wajib memiliki izin operasional yang diterbitkan Dinas yang berwenang.
- (2) Ketentuan mengenai izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketiga
Peningkatan Status Hubungan Pekerja

Pasal 53

Perusahaan wajib mengangkat pekerja menjadi pekerja tetap bagi pekerja yang bekerja dalam hubungan pekerjaan yang bersifat Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) yang bekerja pada PPJP telah bekerja paling lama 3 (tiga) tahun.

Bagian Keempat
Perlindungan Pekerja pada Pekerjaan Pemborongan dan PPJP

Pasal 54

Perlindungan pekerja pada pekerjaan pemborongan dan PPJP meliputi perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi kerja.

BAB XII
PEMBINAAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 55

- (1) Dinas melakukan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan.
- (2) 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.
- (3) Dinas dalam melakukan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

Bagian Kedua
Pembinaan

Pasal 56

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini yang dilakukan oleh petugas pengantar kerja, mediator Hubungan industrial dan pengawas ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. bimbingan, penyuluhan dan konsultasi di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; dan
 - c. kegiatan lain dalam rangka pembinaan.

BAB XIII
SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 57

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) dan (3), Pasal 19 ayat (3) dan (4), Pasal 34 ayat (1) dan (2), Pasal 36 ayat (3), Pasal 49 ayat (1), Pasal 52 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - g. pencabutan izin.

BAB XIV PENYIDIKAN

Pasal 58

- (1) 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 pengeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
 - g. menyuruh berhenti 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 PPNS melakukan koordinasi dengan Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XV KETENTUAN PIDANA

Pasal 59

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2), Pasal 22 ayat (1), Pasal 23 ayat (1), Pasal 26 ayat (2), Pasal 28 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 29 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 30 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 35 ayat (1), diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 60

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana tersebut dalam Pasal 59 ayat (1), diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

**BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 61

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

Ditetapkan di Kotabumi
pada tanggal 16 Maret 2021

BUPATI LAMPUNG UTARA,



BUDI UTOMO

Diundangkan di Kotabumi
pada tanggal 16 Maret 2021

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG UTARA,**



LEKOK

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA TAHUN 2021 NOMOR.3
NOMOR REGISTRASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA
PROVINSI LAMPUNG NOMOR: 03/1136/LU/2021

PENJELASAN ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA
NOMOR 3 TAHUN 2021
TENTANG
PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Perlindungan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Utara yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Kabupaten Lampung Utara seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat Kabupaten Lampung Utara yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spirituil.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pengusaha serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di Kabupaten Lampung Utara.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, hal tersebut tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Kabupaten Lampung Utara, dalam upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

- a. Yang dimaksud dengan kekeluargaan dan kemitraan adalah suatu nilai-nilai kebersamaan yang dibangun dalam ikatan kerjasama atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas di suatu bidang usaha tertentu, atau tujuan tertentu;
- b. Yang dimaksud dengan perencanaan, pemberdayaan dan berkesinambungan adalah suatu proses menentukan hal-hal yang ingin dicapai dengan mengedepankan penguatan social tenaga kerja agar mampu secara berkelanjutan mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan tenaga kerja;
- c. Yang dimaksud dengan persamaan, keadilan dan perlindungan hukum adalah memperlakukan tenaga kerja berdasarkan hukum tanpa diskriminasi ras, kebangsaan/suku, agama, gender, berhak mendapatkan keadilan dan terlindungi secara hukum;

- d. Yang dimaksud dengan kesejahteraan, jaminan sosial dan purna kerja adalah Penyediaan fasilitas kesejahteraan dengan memberi perlindungan mendasar bagi tenaga kerja dan keluarganya atas risiko sosial-ekonomi, kecelakaan, gangguan kesehatan yang timbul sehubungan pelaksanaan hubungan kerja hingga pesangon saat berakhir masa kerja;
- e. Yang dimaksud keterlibatan stakeholder dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah berperannya pemerintah kabupaten dan organisasi masyarakat terlibat untuk mendorong, merangsang, memelihara, aktivitas usaha untuk menciptakan lapangan pekerjaan tenaga kerja.

Pasal 3

Cukup Jelas

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Cukup Jelas

Pasal 7

Cukup Jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

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
Cukup jelas
Pasal 33
Cukup jelas
Pasal 34
Cukup jelas
Pasal 35
Cukup jelas
Pasal 36
Cukup jelas
Pasal 37
Cukup jelas
Pasal 38
Cukup jelas
Pasal 39
Cukup jelas
Pasal 40
Cukup jelas
Pasal 41
Cukup jelas
Pasal 42
Cukup jelas
Pasal 43
Cukup jelas
Pasal 44
Cukup jelas
Pasal 45
Cukup jelas
Pasal 46
Cukup jelas
Pasal 47
Cukup jelas
Pasal 48
Cukup jelas
Pasal 49
Cukup jelas
Pasal 50
Cukup jelas
Pasal 51
Cukup jelas
Pasal 52
Cukup jelas
Pasal 53
Cukup jelas
Pasal 54
Cukup jelas

- Pasal 55
Cukup jelas
- Pasal 56
Cukup jelas
- Pasal 57
Cukup jelas
- Pasal 58
Cukup jelas
- Pasal 59
Cukup jelas
- Pasal 60
Cukup jelas
- Pasal 61
Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA NOMOR .116