



BUPATI LOMBOK BARAT

PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN LOMBOK BARAT
NOMOR 5 TAHUN 2020

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MASA ESA,

BUPATI LOMBOK BARAT,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan daerah;
 - b. bahwa perlindungan dan pemberdayaan terhadap pekerja migran Indonesia dan tenaga kerja tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak;
 - c. bahwa untuk menjamin hak dan kesempatan yang sama bagi pekerja migran Indonesia dan tenaga kerja dalam memperoleh penghasilan yang layak, Pemerintah Daerah berkewajiban memberikan Perlindungan, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja.

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 69 tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah - Daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah - Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1655);
 2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara

- Republik Indonesia Nomor 3474);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (Kovenan Internasional tentang Hak - Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya), (Lembaran Negara Tahun 2005 No. 118, Tambahan Lembaran Negara Nomor : 4557);
 5. Undang - Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on Civil and Political Rights (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik), (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 119, Tambahan Lembaran Negara Nomor : 4558);
 6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor : 4720);
 7. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor : 5216);
 8. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrants Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak - Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor : 5314);
 9. 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);

10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor : 6141);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 tahun 2019 Tentang Mekanisme Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri.

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN LOMBOK BARAT

Dan

BUPATI LOMBOK BARAT

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lombok Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kabupaten Lombok Barat.
3. Bupati adalah Bupati Lombok Barat.

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor : 6141);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 tahun 2019 Tentang Mekanisme Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri;

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN LOMBOK BARAT

Dan

BUPATI LOMBOK BARAT

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lombok Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kabupaten Lombok Barat.
3. Bupati adalah Bupati Lombok Barat.

4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lombok Barat yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat selanjutnya disebut Dinas.
6. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut P3MI adalah Badan Hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan PMI di luar negeri.
7. Pekerja Migran Indonesia selanjutnya disebut PMI adalah setiap warga Kabupaten Lombok Barat yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
8. Calon Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut CPMI adalah setiap warga Kabupaten Lombok Barat yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
9. Rehabilitasi adalah pemulihan dari gangguan terhadap kondisi fisik, psikis, dan sosial agar dapat melaksanakan perannya kembali secara wajar baik dalam keluarga maupun dalam masyarakat.
10. Perlindungan adalah segala upaya untuk perlindungan dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.
11. Surat Izin Pengerahan yang selanjutnya disebut SIP adalah izin yang diberikan oleh Pemerintah melalui BP2MI untuk merekrut CPMI, Umum, dan tenaga kerja dari daerah tertentu, untuk jabatan tertentu dan untuk dipekerjakan pada calon pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.
12. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara/daerah yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang

- mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Pekerja/Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 14. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
 15. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
 16. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan
 17. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPKS adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga pelatihan kerja di perusahaan.
 18. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah ketrampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.
 19. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
 20. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Perangkat Daerah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan Perusahaan atau beberapa Perusahaan atau perkumpulan Perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
 21. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Perusahaan dengan

- pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
22. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
 23. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Perusahaan 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.
 24. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Lombok Barat.
 25. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
 26. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi di wilayah Republik Indonesia.
 27. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
 28. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Lombok Barat atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Lombok Barat secara turun temurun atau berdomisili di Kabupaten Lombok Barat yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Perlindungan Tenaga Kerja dilakukan berdasarkan asas :

- a. kesetaraan dan keadilan gender;
- b. keterbukaan;

- c. profesional;
- d. persamaan/non-diskriminasi;
- e. anti perdagangan orang;
- f. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- g. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya;
- h. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- i. keterlibatan dan peran serta seluruh stakeholder dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Perlindungan Tenaga Kerja bertujuan :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. melaksanakan segala upaya untuk melindungi kepentingan Tenaga Kerja dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya;
- d. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah; dan
- e. Perlindungan Tenaga Kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja.

BAB III

PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

- (1) Dinas wajib memberikan informasi kepada masyarakat/CPMI secara berjenjang melalui pemerintah kecamatan dan Desa/Kelurahan.
- (2) Informasi sebagaimana yang dimaksud ayat (1) antara lain

meliputi persyaratan CPMI, negara penempatan, hak dan kewajiban PMI.

- (3) Persyaratan dan perekrutan CPMI sebagaimana dimaksud ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 5

- (1) P3MI yang melakukan perekrutan CPMI di daerah harus memiliki Kantor Unit Pelayanan di Wilayah Kabupaten Lombok Barat.
- (2) Kantor Unit Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang untuk :
 - a. melakukan penyuluhan dan pendataan CPMI dan wajib melaporkan ke Dinas dan Desa/Kelurahan;
 - b. melakukan pendaftaran dan seleksi CPMI; dan
 - c. menyelesaikan kasus CPMI pada pra penempatan.

Pasal 6

- (1) P3MI memiliki petugas lapangan untuk melakukan perekrutan CPMI yang telah terdaftar di Dinas.
- (2) Petugas Lapangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah karyawan atau orang lain yang ditunjuk oleh P3MI.
- (3) Petugas lapangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki kartu identitas yang disahkan oleh Dinas.
- (4) Desa/Kelurahan wajib meminta surat izin, data legalitas P3MI kepada petugas yang akan mengadakan penyuluhan dan pendataan dari Dinas.
- (5) Segala tindakan petugas lapangan yang berkaitan dengan proses perekrutan menjadi tanggung jawab P3MI.

Pasal 7

- (1) Dinas memfasilitasi rehabilitasi PMI yang bermasalah atau korban tindak kekerasan setelah tiba di daerah.
- (2) Untuk fasilitasi rehabilitasi PMI korban tindak kekerasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas dapat bekerja sama dengan instansi terkait lainnya.

Bagian Kedua
Pra Penempatan

Pasal 8

- (1) P3MI wajib memberikan pelatihan keterampilan bahasa dan budaya kepada CPMI.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan pada BLK/BLKLN pemerintah/swasta.
- (3) Dinas melakukan pengawasan pelaksanaan BLK/BLKLN terhadap CPMI yang berkerja dengan Lembaga Akreditasi National atau Komite Akreditasi Lembaga Akreditasi (KALA) di tingkat Provinsi.

Pasal 9

- (1) Setiap CPMI berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan sesuai jenis pekerjaan yang diminati sebelum diberangkatkan.
- (2) Untuk memastikan terpenuhinya hak CPMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), P3MI harus menyampaikan laporan kepada Dinas.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan paling lambat 3 (tiga) bulan setelah penempatan.

Pasal 10

Dinas wajib meneliti dan memeriksa keabsahan dokumen kelengkapan persyaratan CPMI dan Perjanjian Penempatan untuk menjamin hak-hak CPMI pra penempatan.

Bagian Ketiga
Masa Penempatan

Pasal 11

Dinas melakukan monitoring, pengawasan dan evaluasi terhadap penempatan PMI di negara penempatan.

Pasal 12

- (1) P3MI wajib membuat laporan tertulis tentang perkembangan PMI di negara tujuan kepada Dinas sekurang-kurangnya 1

- (satu) tahun sekali secara online.
- (2) Dinas dapat memberikan sanksi kepada P3MI yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
 - (3) Sanksi sebagaimana dimaksud ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keempat Purna Penempatan

Pasal 13

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap PMI purna penempatan dan keluarga PMI untuk pengelolaan usaha produktif, keuangan keluarga dan reintegrasi sosial serta ekonomi dengan masyarakat.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk pelatihan keterampilan, pelatihan kewirausahaan dan pelatihan lainnya.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk :
 - a. Membangun kemandirian; dan
 - b. Meningkatkan daya saing untuk bekerja disemua sektor.
- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan secara terpadu dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lainnya.
- (5) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat melibatkan pemerintah desa, P3MI, Organisasi PMI, LSM dan organisasi sosial lainnya.

Bagian Kelima Mekanisme Penyelesaian Sengketa

Pasal 14

- (1) CPMI/PMI yang bermasalah dapat mengadukan permasalahannya baik secara tertulis maupun lisan kepada Dinas.
- (2) Apabila pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan bukan oleh CPMI/PMI yang bermasalah, maka

pengaduan dilakukan secara tertulis.

- (3) Pemerintah Desa/Kelurahan yang menerima pengaduan dapat meneruskan pengaduan dimaksud kepada Dinas.

Pasal 15

Dinas menindaklanjuti pengaduan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, paling lama 10 (sepuluh) hari setelah menerima pengaduan.

Pasal 16

Mekanisme penyelesaian sengketa diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB IV KETENAGAKERJAAN Bagian Kesatu Umum

Pasal 17

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak.
- (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 18

Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kondisi penyandang disabilitas dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.

Bagian Kedua

Penempatan

Pasal 19

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

Pasal 20

- (1) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) terdiri dari :
 - a. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL); dan
 - b. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Dinas; dan
 - b. Lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Bursa Kerja Khusus (BKK), atau lembaga sejenis, yang telah memperoleh izin tertulis dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 21

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2).
- (2) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam

mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan Perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 22

Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.

Bagian Ketiga Pelatihan Kerja

Pasal 23

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh peningkatan dan/atau pengembangan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- (2) Dinas dapat memfasilitasi tenaga kerja yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kesempatan kerja.

Pasal 24

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

Pasal 25

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

Pasal 26

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh :
 - a. Balai Latihan Kerja (BLK) atau Lembaga Keterampilan Kerja (LKK); dan/atau
 - b. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan ditempat pelatihan

atau tempat kerja.

- (3) Dinas melaksanakan monitoring dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan kerja.

Pasal 27

Penyelenggara pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, harus mendapatkan izin dari instansi berwenang.

Pasal 28

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.
- (3) Dinas memfasilitasi pelaksanaan pemagangan.

Bagian Keempat

Perlindungan

Pasal 29

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

Pasal 30

- (1) Perusahaan dilarang mempekerjakan anak dibawah usia 18

atau tempat kerja.

- (3) Dinas melaksanakan monitoring dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan kerja.

Pasal 27

Penyelenggara pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, harus mendapatkan izin dari instansi berwenang.

Pasal 28

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.
- (3) Dinas memfasilitasi pelaksanaan pemagangan.

Bagian Keempat

Perlindungan

Pasal 29

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

Pasal 30

- (1) Perusahaan dilarang mempekerjakan anak dibawah usia 18

(delapan belas) tahun.

- (2) Dinas berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak bekerja di luar hubungan kerja.
- (3) Perusahaan yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan :
 - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara Perusahaan dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu aktivitas pendidikan;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 31

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan wajib mendapatkan upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Bagi Perusahaan yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten dapat mengajukan permohonan penanguhan kepada Gubernur.

Pasal 32

- (1) Perusahaan wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
- (2) Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. Jaminan Kesehatan
 - b. Jaminan kecelakaan kerja
 - c. Jaminan hari tua
 - d. Jaminan pensiun dan
 - e. Jaminan kematian
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Bagian Kelima Penyelesaian Perselisihan

Pasal 33

- (1) Perselisihan hubungan industrial diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan Perusahaan/gabungan Perusahaan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pada pihak.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Perangkat Daerah yang menangani ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan di Perangkat Daerah melalui sidang mediasi dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Prosedur dan tata cara mediasi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 34

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

Pasal 35

- (1) Perusahaan, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh Perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, maka salah satu atau kedua belah pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Perangkat Daerah dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 36

- (1) Kewajiban bagi Perusahaan untuk melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

- (1) Dalam hal perusahaan tidak mengikut sertakan pekerjanya sebagaimana dimaksud psl 32 ayat (1) dikenakan sanksi administrasi berupa :
 - a. Peringatan tertulis.
 - b. Pembekuan perizinan yang diterbitkan Pemerintah Daerah; dan /atau

- c. Pencabutan izin.
- (2) Dalam hal perusahaan setelah diberikan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengikutsertakan psl 32 dalam program jaminan sosial sebagaimana dimaksud ayat (1), dikenakan sanksi pidana sesuai dengan Peraturan Daerah ini.

BAB V KETENTUAN PIDANA

Pasal 38

Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, 8, dan 12 diancam dengan hukuman kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp50.000.000,- (lima puluh juta rupiah);

Pasal 39

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana tersebut dalam Pasal 38, diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan

BAB VI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 40

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, maka Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Barat Tahun 2008 Nomor 5) dan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Barat Tahun 2016 Nomor 12) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 41

Peraturan pelaksanaan Peraturan Daerah ini ditetapkan paling

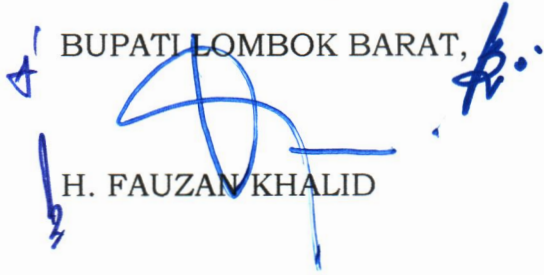
lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 42

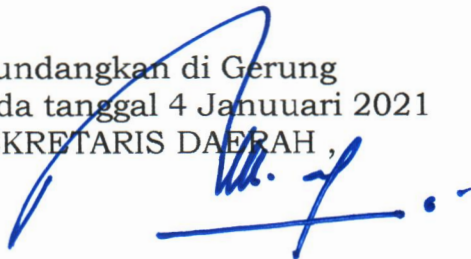
Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gerung
pada tanggal 6 Agustus 2020

BUPATI LOMBOK BARAT,

H. FAUZAN KHALID

Diundangkan di Gerung
pada tanggal 4 Januari 2021
SEKRETARIS DAERAH,



H. BAEHAQI,

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LOMBOK BARAT TAHUN 2021 NOMOR 1
NOMOR REGISTER PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT TAHUN 2021 NOMOR 1

PENJELASAN ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN LOMBOK BARAT
NOMOR 5 TAHUN 2020
TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

I. PENJELASAN UMUM

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/PMI mencari pekerjaan ke luar negeri. Oleh karena itu diperlukan Perlindungan bagi tenaga kerja baik yang bekerja di dalam maupun di luar negeri. Adapun dibentuknya Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja di Kabupaten Lombok Barat merupakan sarana penting secara legalistik dan yuridis normatif sebagai dasar dalam pelaksanaan Perlindungan tenaga kerja di Kabupaten Lombok Barat baik yang bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5
Cukup jelas.
Pasal 6
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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LOMBOK BARAT TAHUN 2021
NOMOR 170