



BUPATI BUOL
PROVINSI SULAWESI TENGAH

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BUOL
NOMOR 4 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BUOL,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. bahwa kondisi yang tidak berimbang antara pertumbuhan dan kualitas angkatan kerja di Daerah dengan kebutuhan terhadap lapangan kerja memerlukan upaya dari Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat kemanusiaan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan perkembangan masyarakat, lapangan pekerjaan dan peraturan perundang-undangan;
 - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015

tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bidang tenaga kerja merupakan Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar yang menjadi kewenangan Daerah perlu dijabarkan dalam kebijakan daerah;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 51 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Buol, Kabupaten Morowali dan Kabupaten Banggai Kepulauan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 179, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3900) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 51 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Buol, Kabupaten Morowali dan Kabupaten Banggai Kepulauan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3966);
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 4. 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 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);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BUOL
dan
BUPATI BUOL

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksudkan dengan:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan Pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan 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 yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja/buruh baik di perusahaan atau di luar perusahaan, yang bersifat terbuka, bebas, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/buruh dan keluarganya.
5. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
6. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang disajikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
7. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktif kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/buruh.

8. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan dalam suatu instansi/lembaga Pemerintah Daerah dan swasta di Daerah dalam mendukung peningkatan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga Pemerintah Daerah dan perusahaan yang bersangkutan.
9. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh Perizinan Berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
10. Penyandang Cacat adalah setiap orang yang memiliki kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari:
 - a. Penyandang Cacat fisik;
 - b. Penyandang Cacat mental; dan
 - c. Penyandang Cacat fisik dan mental.
11. Pekerja Migran adalah setiap warga Negara Indonesia yang berasal dari Kabupaten Buol yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
12. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan Tenaga Kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
13. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
14. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar Negeri.
15. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Pemberi kerja adalah orang perorang, pengusaha, badan hukum atau badan badan lainnya yang memperkerjakan

tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

17. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri pada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
18. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Buol atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Buol secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
19. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
20. 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 kualitas jabatan dan pekerjaan baik di sektor formal maupun informal.
21. Pemagangan adalah bagian dari sistem 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 jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
22. Hubungan Industrial adalah sesuatu 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.

23. Hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
24. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.
25. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
26. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
27. Upah adalah hak Pekerja/buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau Pemberi kerja kepada Pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar 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.
28. Upah minimum adalah Upah minimum yang berlaku di Kabupaten Buol.
29. Kesejahteraan Pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau/keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar Hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
30. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/buruh dengan pengusaha atau Pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
31. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

32. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
33. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja kepada alumninya
34. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
35. Penutupan Perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak Pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
36. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dan pengusaha.
37. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai negeri sipil tertentu lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
38. Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh Pejabat yang Berwenang untuk melaksanakan kegiatan untuk melakukan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
39. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya.
40. Daerah adalah Daerah Kabupaten Buol.
41. Pemerintah Daerah adalah Bupati Buol sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin

pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

42. Bupati adalah Bupati Buol.

Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. perencanaan Tenaga Kerja;
- b. informasi Ketenagakerjaan;
- c. pelatihan kerja dan produktivitas kerja;
- d. penempatan Tenaga Kerja;
- e. perluasan kesempatan Kerja;
- f. perlindungan;
- g. pengupahan dan kesejahteraan;
- h. Hubungan kerja; dan
- i. pembinaan dan pengawasan.

BAB II

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 3

- (1) Dalam pembangunan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menyusun PTK.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (3) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di Bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b penyusunannya dilakukan oleh badan usaha

milik daerah, perusahaan Swasta, serta lembaga swasta lainnya.

Pasal 4

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a disusun berdasarkan perhitungan persediaan dan kebutuhan akan Tenaga Kerja.
- (2) Perhitungan persediaan dan kebutuhan akan Tenaga Kerja meliputi penyusunan:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan akan Tenaga Kerja;
 - c. neraca tenaga kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi dan program Pembangunan Ketenagakerjaan.
- (3) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai pedoman penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Pasal 5

- (1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan Perusahaan melalui pelaksanaan program kepegawaian yang terarah; dan
 - b. menjamin perlindungan pegawai, hubungan industrial yang harmonis, peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, dan menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.

Bagian Kedua
Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah menyediakan dan menyebarluaskan informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. jenis informasi Ketenagakerjaan; dan
 - b. sumber informasi Ketenagakerjaan.
- (3) Penyediaan dan penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah yang menangani bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 7

- (1) Jenis informasi Ketenakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a terdiri atas:
 - a. informasi Ketenagakerjaan umum;
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
 - c. informasi penempatan Tenaga Kerja;
 - d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
 - e. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. penduduk;
 - b. Tenaga Kerja;
 - c. angkatan kerja;
 - d. penduduk yang bekerja; dan
 - e. penganggur.
- (3) Informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. standar kompetensi kerja;
 - b. lembaga pelatihan;

- c. asosiasi profesi;
 - d. tenaga kepelatihan;
 - e. lulusan pelatihan;
 - f. kebutuhan pelatihan;
 - g. sertifikasi pelatihan;
 - h. jenis pelatihan; dan
 - i. tingkat produktivitas.
- (4) Informasi penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi:
- a. kesempatan kerja;
 - b. pencari kerja;
 - c. lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; dan
 - d. penempatan Tenaga Kerja dalam dan luar negeri.
- (5) Informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi:
- a. usaha mandiri;
 - b. Tenaga Kerja mandiri;
 - c. Tenaga Kerja sukarela;
 - d. padat karya; dan
 - e. teknologi tepat guna.
- (6) Informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e meliputi:
- a. pengupahan;
 - b. Perusahaan;
 - c. kondisi dan lingkungan kerja;
 - d. serikat pekerja/serikat buruh;
 - e. asosiasi pengusaha;
 - f. perselisihan Hubungan Industrial;
 - g. pemogokan;
 - h. Penutupan Perusahaan;
 - i. Pemutusan Hubungan Kerja;
 - j. Jaminan Sosial dan asuransi Tenaga Kerja;
 - k. kecelakaan kerja;
 - l. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - m. penindakan pelanggaran;

- n. Pengawasan Ketenagakerjaan; dan
- o. fasilitas kesejahteraan.

Pasal 8

- (1) Sumber informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b dapat bersumber dari:
 - a. Kementerian Negara, Lembaga Pemerintah Non Departemen;
 - b. Instansi Vertikal di Provinsi dan Daerah;
 - c. Instansi Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah;
 - d. Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah;
 - e. Perguruan Tinggi;
 - f. Lembaga Swadaya Masyarakat;
 - g. Perusahaan Swasta;
 - h. Asosiasi Pengusaha; dan
 - i. Serikat Buruh/Serikat Pekerja.
- (2) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), informasi Ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui kegiatan survey, media cetak dan elektornik.

BAB III

PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Bagian Kesatu Pelatihan Kerja

Pasal 9

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK Pemerintah Daerah;
 - b. LPK Swasta; atau
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) LPK Pemerintah Daerah dan LPK Perusahaan harus terdaftar di Dinas.

- (3) Perizinan Berusaha LPK Swasta diterbitkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu berdasarkan standar operasional prosedur.
- (4) Selain terdaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan memiliki Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) penyelenggara pelatihan kerja harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. tersedianya tenaga pelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
 - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (5) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja oleh LPK Swasta, LPK Pemerintah Daerah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan sistem Pelatihan Kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia.

Pasal 10

- (1) LPK Swasta atau LPK Pemerintah Daerah dan/atau LPK Perusahaan yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) berhak mendapatkan kemudahan dalam bentuk pendampingan dan bimbingan pengurusan kompetensi LPK atau sertifikasi peserta Pelatihan Kerja.
- (2) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan Tenaga Kerja penyandang disabilitas.

Pasal 11

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang Tenaga Kerja atau lebih wajib menyelenggarakan Pelatihan Kerja.

- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diikuti oleh Tenaga Kerja paling rendah 5% (lima persen) dari seluruh jumlah tenaga kerja di perusahaan sesuai tahun.
- (3) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Pemagangan

Pasal 12

- (1) Pemagangan merupakan bagian dari sistem Pelatihan Kerja.
- (2) Pemagangan dapat dilaksanakan di Perusahaan di dalam atau di luar negeri.
- (3) Peserta Pemagangan yakni pencari kerja.
- (4) Tenaga Kerja yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari Perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- (5) Peserta Pemagangan yang mempunyai kompetensi tinggi atau mempunyai kualifikasi keahlian diperusahaan tempat pemagangan dapat ditingkatkan statusnya sebagai pekerja tetap tanpa dilakukan uji kompetensi.

Pasal 13

- (1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta Pemagangan dengan penyelenggara Pemagangan.
- (2) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis dan diketahui oleh Dinas.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. ketentuan mengenai hak dan kewajiban peserta dan penyelenggara Pemagangan;
 - b. jangka waktu Pemagangan;

- c. program Pemagangan; dan
 - d. besaran uang saku.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak berdasarkan perjanjian Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi Pekerja/buruh pada Perusahaan pemberi pekerjaan.
- (5) Dalam hal terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pelaksanaan Pemagangan antara penyelenggara dengan peserta Pemagangan, Dinas melakukan penyelesaian.

Pasal 14

- (1) Hak peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3) huruf a meliputi:
- a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
 - b. memperoleh bimbingan dari pembimbingan pemagangan atau instruktur;
 - c. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - d. memperoleh uang saku;
 - e. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
 - f. memperoleh sertifikat Pemagangan apabila dinyatakan lulus atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.
- (2) Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d merupakan :
- a. biaya transportasi;
 - b. uang makan; dan
 - c. insentif peserta pemagangan.
- (3) Kewajiban peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3) huruf a meliputi:
- a. menaati perjanjian Pemagangan;
 - b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
 - c. menaati peraturan yang berlaku pada Perusahaan penyelenggara Pemagangan; dan

- d. menjaga nama baik Perusahaan penyelenggara Pemagangan.

Pasal 15

- (1) Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk:
 - a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan Perjanjian Pemagangan
- (2) Kewajiban penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3) huruf a meliputi:
 - a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
 - b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
 - c. menyediakan alat perlindungan diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta magang;
 - e. memberikan uang saku dan/atau uang transportasi peserta;
 - f. mengawasi peserta Pemagangan; dan
 - g. memberikan sertifikat Pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.

Bagian Ketiga

Produktivitas Tenaga Kerja

Pasal 16

- (1) Dalam meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan kecil, Pemerintah Daerah memberikan konsultasi.
- (2) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa membuka ruang konsultasi dan informasi pelatihan Tenaga Kerja.

- (3) Dalam memberikan konsultasi terhadap peningkatan produktivitas Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah dapat melakukan kerja sama dengan Perusahaan.
- (4) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran dan pemeliharaan produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah.
- (2) Pengukuran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. pengukuran produktivitas individu; dan
 - b. pengukuran produktivitas mikro.
- (3) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas; dan
 - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemeliharaan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 18

- (1) Pemerintah Daerah memberikan pelayanan penempatan kerja dalam bentuk:
 - a. melakukan penempatan Pencari kerja yang terdaftar dan tidak terdaftar kepada Pemberi kerja;
 - b. melakukan kerja sama dengan Lembaga Pendidikan Menengah Kejuruan dan/atau Perguruan Tinggi untuk menempatkan lulusan Tenaga Kerja lokal; dan

- c. dalam proses penempatan Tenaga Kerja tidak diperbolehkan memungut biaya kepada calon Tenaga Kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penempatan Tenaga Kerja yang terdaftar dan tidak terdaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 19

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Pelaporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara daring dan luring.
- (3) Perusahaan melaporkan Pencari kerja yang telah ditempatkan pada lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Dinas.
- (4) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (5) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berupa:
- a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 4.000.000,00 (empat juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan Perizinan Berusaha.
- (6) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf e disetor ke Kas Daerah.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 20

- (1) Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
- a. penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan

- b. penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. penempatan Tenaga Kerja AKL;
 - b. penempatan Tenaga Kerja AKAD; dan
 - c. penempatan Tenaga Kerja AKAN.
- (3) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yakni:
 - a. Dinas;
 - b. LPTKS; dan
 - c. BKK.

Pasal 21

- (1) Dinas melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja AKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a.
- (2) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara manual atau sistem *online* yang terintegrasi dengan Sistem Penempatan Tenaga Kerja Nasional.

Pasal 22

- (1) Setiap Pencari kerja yang akan bekerja di dalam dan di luar negeri harus mendaftar pada Dinas.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran Pencari kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan persyaratan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 23

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf b dalam melakukan pelayanan penempatan Tenaga Kerja melalui AKL, wajib:
 - a. melaporkan lowongan kerja dari Pemberi kerja kepada Dinas;
 - b. melibatkan Dinas dalam proses rekrutmen tenaga kerja;

- c. mengesahkan Perjanjian Kerja pada Dinas; dan
 - d. melaporkan Penempatan Tenaga Kerja secara manual atau melalui sistem *online* kepada Dinas.
- (2) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa:
- a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp.4.000.000,00 (empat juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan Perizinan Berusaha.
- (4) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e disetor ke Kas Daerah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 24

- (1) BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) huruf c dibentuk pada satuan pendidikan menengah kejuruan, pendidikan tinggi dan lembaga Pelatihan Kerja.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah kejuruan, pendidikan tinggi dan lembaga Pelatihan Kerja yang bersangkutan.
- (3) Pembentukan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah kejuruan, pendidikan tinggi dan lembaga Pelatihan Kerja.
- (4) Pembentukan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didaftarkan kepada Dinas.

- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan persyaratan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 25

BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 tidak diperbolehkan menempatkan:

- a. Tenaga Kerja di luar alumninya; dan/atau
- b. Tenaga Kerja ke luar negeri.

Pasal 26

Pameran Kesempatan Kerja diselenggarakan oleh:

- a. Dinas;
- b. LPTKS;
- c. BKK; dan
- d. lembaga berbadan hukum.

Pasal 27

- (1) LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 dalam menyelenggarakan Pameran Kesempatan Kerja harus memperoleh persetujuan dari Dinas.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan untuk memperoleh persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB V

PELINDUNGAN

Bagian Kesatu

Pekerja Anak

Pasal 28

- (1) Setiap Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak, kecuali bagi Anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk pekerjaan ringan

sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara Pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
 - d. bekerja pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya Hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima Upah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, huruf f dan huruf g dikecualikan bagi Anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 29

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. di bawah pengawasan langsung orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minatnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 30

Dalam hal Anak dipekerjakan bersama-sama dengan Pekerja/buruh dewasa, tempat kerja Anak harus dipisahkan dari tempat kerja Pekerja/buruh dewasa dan hak Anak terpenuhi.

Pasal 31

- (1) Setiap Perusahaan dilarang mempekerjakan dan melibatkan Anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan Anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, prikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral Anak.
- (3) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pekerja Disabilitas

Pasal 32

- (1) Setiap penyandang disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan harus memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.
- (2) Derajat kedisabilitasannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

- (1) Setiap Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.

- (2) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp 4.000.000,00 (empat juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan Perizinan Berusaha.
- (4) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e disetor ke Kas Daerah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga

Pekerja/Buruh Perempuan

Pasal 34

Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/ buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.

Pasal 35

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya atau dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;

- c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 05.00 WITA; dan
 - d. mencatatkan pelaksanaannya kepada Dinas.
- (3) Pengusaha wajib memberikan kebebasan bagi Pekerja/buruh perempuan yang beragama Islam untuk melaksanakan kewajiban agamanya dalam hal beribadah.
 - (4) Pekerja/buruh perempuan yang sudah berkeluarga memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga.
 - (5) Setiap Perusahaan yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif.
 - (6) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp.4.000.000,00 (empat juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan Perizinan Berusaha.
 - (7) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf e disetor ke Kas Daerah.
 - (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Keempat
Pekerja Migran

Pasal 36

Pemerintah Daerah memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran.

Pasal 37

Pelindungan Pekerja Migran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 meliputi:

- a. pelindungan sebelum bekerja; dan
- b. pelindungan setelah bekerja.

Bagian Kelima

Waktu Kerja

Pasal 38

- (1) Setiap pengusaha berkewajiban melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan/atau 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan/atau 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan waktu kerja bagi Pekerja/buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 39

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan Pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (5).
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 40

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada Pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - c. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - d. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

- (6) Setiap Perusahaan yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Bupati.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VI

PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu

Pengupahan

Pasal 41

- (1) Setiap Pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Setiap Pekerja/buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan.
- (4) Setiap Perusahaan yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 42

Hak Pekerja/buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan kerja antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan kerja.

Pasal 43

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan kebijakan pengupahan.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dalam bentuk:
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - d. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - e. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - f. Upah untuk pembayaran pesangon;
 - g. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - i. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pasal 44

- (1) Kebijakan pengupahan ditujukan untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1).
- (2) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dalam bentuk:
 - a. Upah; dan
 - b. pendapatan non-upah.

Pasal 45

- (1) Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2) huruf a terdiri atas komponen:
 - a. Upah tanpa tunjangan;
 - b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
 - c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap;
atau
 - d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

- (2) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (4) Komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Persentase besaran Upah pokok dalam komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 46

- (1) Pendapatan non-Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2) berupa tunjangan hari raya keagamaan.
- (2) Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non-Upah berupa:
 - a. insentif;
 - b. bonus;
 - c. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
 - d. uang servis pada usaha tertentu.

Bagian Kedua

Kesejahteraan

Pasal 47

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak memperoleh Jaminan sosial yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

- (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) Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 48

- (1) Setiap Perusahaan jasa konstruksi yang melakukan pekerjaan di Daerah mengikutsertakan Tenaga Kerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja harian lepas, borongan, dan Perjanjian Kerja waktu tertentu.
- (2) Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

- (1) Setiap Perusahaan menyediakan fasilitas Kesejahteraan Pekerja/buruh berupa:
 - a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan Anak;
 - c. tempat laktasi;
 - d. perumahan Pekerja/buruh;
 - e. fasilitas seragam kerja;
 - f. fasilitas Kesehatan dan keselamatan kerja;
 - g. fasilitas beribadah;
 - h. fasilitas olahraga;
 - i. fasilitas kantin;
 - j. fasilitas kesehatan;
 - k. fasilitas rekreasi;
 - l. fasilitas istirahat;
 - m. koperasi; dan

- n. angkutan antar jemput pekerja.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas Kesejahteraan Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/buruh dan kemampuan Perusahaan.

BAB VII HUBUNGAN KERJA

Pasal 50

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal Perjanjian Kerja dibuat secara lisan, Pengusaha harus membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat Perjanjian Kerja meliputi:
 - 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 dan kesusilaan.
- (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 51

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.
 - (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 52

- (1) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (2) huruf a dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku Perjanjian Kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 53

- (1) 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;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerja yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

- (2) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan waktu, dan sifat atau kegiatan pekerjaan jangka batas waktu perpanjangan Perjanjian Kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 54

- (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
 - a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan kerja.
- (2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak Pekerja/buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak Pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal Pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal Pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/buruh berhak mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 55

- (1) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Setiap Perusahaan yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (4) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. denda administratif paling banyak Rp. 4.000.000,00 (empat juta rupiah); dan/atau
 - f. pencabutan Perizinan Berusaha.
- (5) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf e disetor ke Kas Daerah.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VIII

PEMBINAAN

Pasal 56

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;

- b. bimbingan perencanaan teknis di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 57

- (1) Pembinaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) dilakukan secara terus-menerus terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.
- (2) Obyek pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. Pelatihan Kerja;
 - b. penempatan Tenaga Kerja;
 - c. Hubungan kerja;
 - d. pekerja Disabilitas;
 - e. pekerja Anak;
 - f. pekerja perempuan;
 - g. waktu kerja;
 - h. Pengupahan;
 - i. perselisihan Hubungan Industrial;
 - j. lembaga kerja sama bipartit;
 - k. Peraturan Perusahaan; dan
 - l. peraturan kerja sama.

BAB IX PENYIDIKAN

Pasal 58

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu di bidang Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai

Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, berwenang:
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB X

KETENTUAN PIDANA

Pasal 59

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1), Pasal 31 ayat (1), Pasal 34 dan Pasal 35 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara

dan/atau denda sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

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

Pasal 60

Sanksi pidana penjara, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak dan/atau ganti kerugian kepada Tenaga Kerja atau Pekerja/buruh.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 61

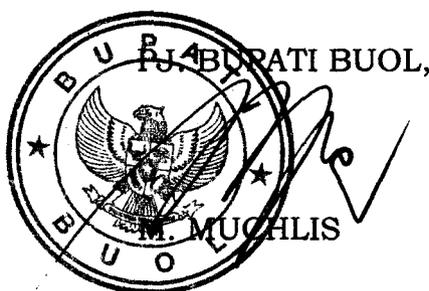
Peraturan Bupati sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 62

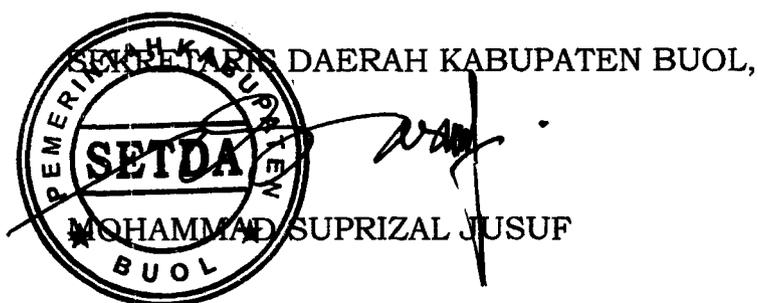
Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Buol
pada tanggal 14 April 2023



Diundangkan di Buol
pada tanggal 14 April 2023



LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BUOL TAHUN 2023 NOMOR 37
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN BUOL, PROVINSI SULAWESI
TENGAH NOMOR 13,03/2023

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BUOL
NOMOR 4 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penjelasan Umum Alinea Pertama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.” Penjelasan ini menegaskan makna bahwa Ketenagakerjaan tidak hanya terkait dengan kepentingan Tenaga Kerja namun terkait juga dengan kepentingan Pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Pembangunan Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan sehingga membutuhkan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif. Sejalan dengan ini, kelahiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah melakukan perubahan yang signifikan terhadap materi muatan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan Pekerja/Buruh, Undang-Undang tentang Cipta Kerja ini setidaknya memuat memuat pengaturan mengenai: perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu, perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya, perlindungan kebutuhan layak kerja melalui upah minimum, perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan

hubungan kerja, dan kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

Dalam kaitan dengan hal di atas maka peningkatan kualitas Tenaga Kerja di Daerah, peran sertanya dalam pembangunan dan peningkatan perlindungan Tenaga Kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan diperlukan upaya pembangunan Ketenagakerjaan dengan melakukan penataan dalam penyelenggaraannya sesuai perkembangan masyarakat, Perusahaan dan peraturan perundang-undangan dimaksud. Penataan sebagai kebijakan daerah diarahkan melalui pengaturan dan kepastian hukum mengenai Ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif mencakup perencanaan Tenaga Kerja dan informasi Ketenagakerjaan, pelatihan kerja dan produktivitas kerja, penempatan Tenaga Kerja, perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan, serta hubungan kerja.

Berdasarkan pertimbangan di atas maka perlu membentuk Peraturan Daerah Kabupaten Buol tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Lingkup pengaturan Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. perencanaan Tenaga Kerja dan informasi Ketenagakerjaan;
- b. pelatihan kerja dan produktivitas kerja;
- c. penempatan Tenaga Kerja;
- d. perlindungan;
- e. pengupahan dan kesejahteraan;
- f. Hubungan kerja; dan
- g. pembinaan dan pengawasan.

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 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "alasan tertentu" antara lain alasan karena Pekerja/Buruh sedang berhalangan,

melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahatnya.

Huruf e

Cukup jelas

Huruf f

Yang dimaksud dengan "hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah" antara lain berupa denda, ganti rugi, pemotongan upah untuk pihak ketiga, uang muka upah, sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh, hutang atau cicilan hutang Pekerja/Buruh kepada pengusaha, atau kelebihan pembayaran Upah.

Huruf g

Yang dimaksud dengan "Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya" antara lain Upah untuk pembayaran pesangon atau Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada Pekerja/ Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada Pekerja/ Buruh yang dilakukan

secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

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

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “pekerjaan yang bersifat tetap” adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas

Pasal 54

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan “haknya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama” adalah hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan Pekerja/ Buruh yang bersangkutan.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BUOL NOMOR 37