



SALINAN

BUPATI DOMPU

PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN DOMPU

NOMOR 8 TAHUN 2016

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI DOMPU,

- Menimbang :
- a. bahwa Tenaga Kerja sebagai mitra pengusaha merupakan salah satu pendukung dan pelaksana perekonomian yang sangat penting bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat khususnya di Kabupaten Dompus;
 - b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan upaya-upaya yang dapat mendorong percepatan peningkatan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan Kabupaten Dompus;
 - c. bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. 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 Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);

4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
9. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
10. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
11. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah 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);
13. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedelapan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5312);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2010 tentang Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing di Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN DOMPU

dan
BUPATI DOMPU

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Dompus.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Dompus.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Dompus.
5. Dinas adalah Dinas yang menangani kewenangan di bidang ketenagakerjaan Daerah.
6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas yang menangani kewenangan di bidang ketenagakerjaan Daerah.
7. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Dompus.
8. Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan adalah pelaksanaan kewenangan Pemerintah Daerah yang meliputi perencanaan Tenaga Kerja, informasi ketenagakerjaan, kesempatan dan perlakuan terhadap Tenaga Kerja, pelatihan kerja, penempatan Tenaga Kerja, perluasan kesempatan kerja, penggunaan Tenaga Kerja asing, Hubungan Kerja, hubungan industrial, perlindungan Tenaga Kerja dan pembinaan serta pengawasan.
9. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan Pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan

lain.

10. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
13. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah yang selanjutnya disebut PTK Daerah adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan Daerah secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan Daerah yang berkesinambungan.
15. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut 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 produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/buruh.
16. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau Perusahaan yang bersangkutan

18. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja mikro.
19. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
20. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu
21. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam Hubungan Kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
22. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
23. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
24. Pengantar Kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
25. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
26. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
27. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
28. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang

jawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/buruh dan keluarganya.

29. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan serikat Pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/buruh.
30. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
31. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
32. 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 bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
33. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
34. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
35. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan Pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerja.
36. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dan Pengusaha

38. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
39. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
40. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
41. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut P2K3 adalah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
42. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA.
43. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. perencanaan tenaga dan informasi ketenagakerjaan;
- b. pemberian kesempatan dan pemberlakuan yang sama bagi Tenaga Kerja;
- c. pelatihan kerja;
- d. pelayanan penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan TKA;
- f. Hubungan Kerja;
- g. Hubungan Industrial;
- h. perlindungan Pekerja/buruh; dan

BAB II LANDASAN, ASAS, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 3

- (1) Pembangunan ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- (2) Pembangunan ketenagakerjaan di Daerah diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan Daerah.
- (3) Pembangunan ketenagakerjaan di Daerah bertujuan:
 - a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
 - b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Daerah;
 - c. memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
 - d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya.
- (4) Pelayanan ketenagakerjaan di Daerah mempunyai sasaran:
 - a. terwujudnya perencanaan Tenaga Kerja;
 - b. terwujudnya sistem latihan kerja nasional di Daerah;
 - c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
 - d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
 - e. terwujudnya perlindungan Tenaga Kerja; dan
 - f. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan PTK Daerah.
- (2) PTK Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro

- b. lingkup sektoral dan sub sektoral.
- (4) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas lingkup badan usaha milik negara, badan usaha milik Daerah, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.

Pasal 5

- (1) Dinas menyusun PTK Makro Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a.
- (2) SKPD yang membidangi sektor atau lapangan usaha di Daerah menyusun PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf b.
- (3) Dalam penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) melibatkan instansi vertikal dan lembaga terkait.
- (4) Untuk menjamin terlaksananya kegiatan PTK Makro yang sistematis dan komprehensif perlu dibentuk Tim PTK Makro Daerah.
- (5) Tim PTK Makro Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4), meliputi lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral.

Pasal 6

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a, menghasilkan RTK Makro Daerah dan RTK Makro sektoral/sub sektoral Daerah.
- (2) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dengan mengarusutamakan ketenagakerjaan dalam setiap kebijakan, strategi, dan program pembangunan Daerah, dilaksanakan untuk :
- a. memperluas kesempatan kerja;
 - b. meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja;
 - c. meningkatkan kualitas Tenaga Kerja;
 - d. meningkatkan produktifitas Tenaga Kerja; dan
 - e. meningkatkan perlindungan serta kesejahteraan pekerja.
- (3) RTK Makro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. (4) Dinas mensosialisasikan RTK Makro Daerah.
- (4) SKPD pembina sektoral/sub sektoral mensosialisasikan RTK Makro Sektoral/sub sektoral Daerah.
- (5) Penyusunan dan pelaksanaan PTK Makro dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 7

- sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan RTK Mikro, dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Daerah, perusahaan swasta dan lembaga swasta lainnya di Daerah, yang memuat program paling sedikit, yakni:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
 - (3) RTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
 - (4) Pimpinan Perusahaan/lembaga mensosialisasikan RTK Mikro kepada unit kerja di lingkungannya.
 - (5) Badan Usaha Milik Daerah, perusahaan swasta, dan lembaga swasta lainnya menyampaikan laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro kepada Dinas.
 - (6) Penyusunan dan pelaksanaan PTK Mikro dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Kedua Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 8

- (1) Dinas membangun dan mengembangkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Dinas melakukan pengelolaan Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyimpanan, penyajian, penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap, dan berkesinambungan.
- (3) Jenis informasi Ketenagakerjaan, meliputi:
 - a. informasi ketenagakerjaan umum;
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas kerja;
 - c. informasi penempatan Tenaga Kerja;
 - d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
 - e. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
- (4) Pengklasifikasian jenis informasi dan tata cara memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang – undangan.

sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan Tenaga Kerja, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

Pasal 10

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban Pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Pasal 11

Dalam penerimaan Tenaga Kerja di Daerah, Perusahaan memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja lokal, sesuai dengan kebutuhan Perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi Tenaga Kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan.

BAB V PELATIHAN KERJA

Pasal 12

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta Pelatihan Kerja yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.

Pasal 13

- (1) Setiap Pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) Pengusaha bertanggungjawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui Pelatihan Kerja

diatur dalam ketentuan Peraturan Perundang – undangan.

Pasal 14

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:
 - a. lembaga pelatihan kerja pemerintah;
 - b. lembaga pelatihan swasta; atau
 - c. perusahaan.
- (2) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja oleh Lembaga Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan metode pendekatan berupa Pemagangan.
- (2) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki unit pelatihan.
- (3) Penyelenggara Pemagangan dalam melaksanakan Pemagangan wajib memberitahukan terlebih dahulu secara tertulis rencana pelaksanaan Pemagangan kepada Kepala Dinas, dengan melampirkan:
 - a. program Pemagangan;
 - b. rencana pelaksanaan Pemagangan; dan
 - c. perjanjian Pemagangan.
- (4) Perjanjian Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian tertulis antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan.
- (5) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib diketahui dan disahkan oleh Kepala Dinas.
- (6) Perjanjian Kerjasama pemagangan antara Lembaga Pelatihan Kerja dengan Perusahaan dilaksanakan atas dasar perjanjian secara tertulis.
- (7) Perjanjian Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (6) untuk penyelenggaraan pemagangan dalam wilayah Daerah harus diketahui oleh Kepala Dinas.
- (8) Pelaksanaan pemagangan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

- (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 program nasional dan Daerah.

Pasal 17

- (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) huruf a, meliputi :
 - a. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL); dan
 - b. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); dan
 - c. Penempatan Tenaga Kerja Khusus.

Pasal 18

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :
 - a. Dinas;
 - b. Lembaga Swasta Skala Kabupaten Berbadan Hukum;
 - c. Bursa kerja khusus; dan
 - d. Badan hukum lainnya.
- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mempunyai fungsi dan tugas :
 - a. pelayanan informasi pasar kerja skala Kabupaten;
 - b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala kabupaten;
 - c. pelayanan Penempatan Tenaga Kerja AKL dan AKAD;
 - d. pelayanan perizinan dan pembinaan lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta skala kabupaten;
 - e. pembinaan pelaksanaan bursa kerja di lembaga satuan pendidikan menengah, tinggi, dan pelatihan;
 - f. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran Tenaga Kerja skala kabupaten;
 - g. melaksanakan pengembangan dan perluasan

- (3) Bursa kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c harus menyampaikan laporan kegiatan penempatan secara tertulis kepada Dinas.
- (4) Badan hukum lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dalam melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja wajib mendapat rekomendasi dari Dinas
- (5) Pelaksanaan pemberian rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5), dan Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b merupakan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.
- (2) Pencari Kerja yang berminat bekerja di luar negeri harus mendaftarkan diri pada Dinas dengan tidak dipungut biaya.
- (3) Berdasarkan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Dinas wajib memberikan kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja.
- (4) Dinas dan PPTKIS di dalam perekrutan calon TKI didahului dengan memberikan informasi dalam bentuk penyuluhan dan bimbingan jabatan.

Pasal 20

- (1) Petugas PPTKIS bersama-sama dengan petugas dari Dinas melakukan rekrut TKI yang terdaftar di Dinas.
- (2) Seleksi calon TKI, meliputi :
 - a. administrasi;
 - b. minat, bakat dan keterampilan calon TKI.
- (3) Seleksi minat, bakat, dan keterampilan calon TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan oleh Pengantar Kerja atau Petugas Antar Kerja Dinas bersama Petugas PPTKIS, sesuai dengan syarat yang ditetapkan dalam surat permintaan TKI.
- (4) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (2) Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh calon TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada saat mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan dihadapan Pejabat Dinas.

Pasal 22

- (1) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja pada Dinas dilaksanakan oleh Pengantar Kerja.
- (2) Pengantar Kerja pada Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Pejabat Fungsional.

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Penyelenggaraan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB VII KEDUDUKAN KANTOR CABANG PPTKIS, PEREKRUTAN DAN PERSELISIHAN

Bagian Kesatu Kantor Cabang

Pasal 24

- (1) PPTKIS yang kedudukan kantor pusat di luar wilayah Kabupaten Dompu untuk dapat merekrut Calon TKI dapat

- ketenagakerjaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- (3) Wilayah kerja kantor cabang PPTKIS meliputi Kabupaten yang ada di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pasal 25

- (1) Untuk mendirikan kantor Cabang di wilayah Kabupaten Dompu PPTKIS harus memenuhi Persyaratan:
- a. Adanya rekomendasi dari Dinas Kabupaten Dompu;
 - b. Memiliki seorang bertanggungjawab minimal berpendidikan strata satu (S1) yang berstatus sebagai karyawan PPTKIS di buktikan dengan surat keputusan pengangkatan dari direktur utama;
 - c. Memiliki kantor dan fasilitas yang memadai;
 - d. Keterangan domisili kantor dan Desa/Lurah/Camat Setempat;
 - e. Memiliki alamat yang jelas;
 - f. Memiliki personil yang cukup sesuai dengan kelembagaan kantor cabang; dan
 - g. Pernyataan dari Direktur Utama yang akan mendirikan kantor cabang tentang pernyataan turut bertanggungjawab atas semua perbuatan hukum yang dikeluarkan oleh kepala cabang dalam rekrutmen Calon TKI.
- (2) Ijin kantor cabang hanya berlaku 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang dengan ketentuan 3 (tiga) bulan terakhir.
- (3) Kantor Cabang PPTKIS wajib menyampaikan laporan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Dinas Kabupaten Dompu. Tembusan kepala Dinas Provinsi.
- (4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sekurang-kurangnya memuat:
- a. Identitas TKI;
 - b. Negara tempat bekerja;
 - c. Nama dan alamat; dan
 - d. Nomor telepon majikan.
- (5) Pelanggaran ketentuan pada ayat (3) dikenakan sanksi administrasi sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Bagian Kedua Perekrutan

Pasal 26

- (1) PPTKIS yang akan merekrut Calon TKI harus menunjukkan Surat Pengantar Rekrutmen (SPR) dari Dinas Provinsi.
- (2) Dinas Kabupaten Dompu meneliti Surat Pengantar Rekrut (SPR) dan tugas dari kepala cabang bagi sponsor/PL.

Pasal 27

- (1) Persyaratan untuk dipenuhi oleh Calon TKI keluar negeri meliputi;
 - a. Kartu Tanda Penduduk (KTP) Elektrik;
 - b. Kartu Keluarga (KK);
 - c. Surat keterangan status pernikahan bagi yang telah menikah. Melampirkan copy Akta Nikah;
 - d. Usia 21 tahun ke atas bagi pekerja Rumah tangga (informasi) dan 18 tahun ke atas bagi pekerja di perusahaan (formal);
 - e. Surat izin suami atau istri, orang tua atau izin wali;
 - f. Surat keterangan sehat dari hasil pemeriksaan kesehatan;
 - g. Perjanjian penempatan antara PPTKIS dan Calon TKI;
 - h. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
 - i. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN);
 - j. Perjanjian Kerja (PK); dan
 - k. Visa kerja.
- (2) Calon TKI yang telah direkrut oleh PPTKIS harus datang sendiri di Dinas untuk mendaftarkan diri dan dilakukan wawancara.
- (3) Wawancara tersebut untuk mengetahui kesiapan mental, fisik dan usia bagi calon TKI keluar negeri.
- (4) PPTKIS harus menunjukkan dokumen Calon TKI pada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (5) Dinas melakukan pemeriksaan dokumen dan mengeluarkan rekomendasi pengantar jalan Calon TKI yang akan mengikuti proses pelatihan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Bagian Ketiga Perselisihan

Pasal 28

- (1) PPTKIS yang melakukan perekrutan Calon TKI dilapangan jika terjadi perselisihan tentang perebutan Calon TKI akan diselesaikan secara musyawarah.
- (2) Penyelesaian itu tidak bisa secara musyawarah akan dimintakan bantuan penyelesaian kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan setempat.
- (3) Dinas setelah mendapatkan keterangan dari kedua belah pihak dan mengambil keputusan untuk mendapatkan Calon TKI tersebut adalah yang lebih awal mengurus dan

- musyawarah kekeluargaan.
- (5) Penyelesaian itu tidak mendapatkan kesepakatan secara musyawarah akan dimintakan bantuan kepada Dinas setempat.
 - (6) Bila ditemukan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh PPTKIS terhadap pihak TKI, Dinas akan memberikan sanksi administrasi kepada PPTKIS tersebut.

BAB VIII PENGUNAAN TKA

Pasal 30

- (1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan TKI secara optimal.
- (2) Setiap Pemberi Kerja di Daerah yang mempekerjakan TKA harus memperoleh IMTA sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib melapor kepada Dinas.
- (4) Setiap Pemberi Kerja yang akan memperpanjang IMTA di Daerah wajib memiliki Perpanjangan IMTA dari Kepala Dinas.
- (5) Penerbitan Perpanjangan IMTA dikenakan Retribusi Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pelaporan dan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 31

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; dan
 - b. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi TKI sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) Pelaksanaan penggunaan TKA dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam rangka pengawasan penggunaan TKA di Daerah

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan dan tugas Tim koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Perjanjian Kerja

Pasal 33

- (1) Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh terjadi setelah adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha sebagai Pemberi Kerja dengan Pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian Kerja secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 34

Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1) dibuat untuk :

- a. PKWT; atau
- b. PKWTT.

Pasal 35

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf a didasarkan atas:

- a. jangka waktu; dan
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 36

- (1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf a, hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

- dalam percobaan atau penajakan; atau
- e. pekerjaan yang bersifat harian atau lepas.
- (2) PKWT wajib dicatatkan oleh Pengusaha kepada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.
 - (3) Untuk Perjanjian Kerja harian lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, yang dicatatkan adalah daftar Pekerja/buruh.

Bagian Kedua

Penyerahan Sebagian Pekerjaan kepada Perusahaan Lain

Pasal 37

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa Pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 38

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang Perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pasal 39

- (1) Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada Perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh Perusahaan pemberi pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh Perusahaan pemberi pekerjaan.
- (3) Perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:

- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan.

Pasal 40

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit harus memuat:
 - a. hak dan kewajiban masing-masing pihak;
 - b. menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi Pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - c. memiliki Tenaga Kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.
- (3) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didaftarkan oleh Perusahaan penerima pemborongan kepada Dinas.
- (4) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh Perusahaan pemberi pekerjaan dengan Perusahaan penerima pemborongan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 41

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 melalui perjanjian penyediaan jasa Pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi Pekerja/buruh (catering);
 - c. usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan);

Pasal 42

Perjanjian penyediaan jasa Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh Pekerja/buruh dari Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh;
- b. penegasan bahwa Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh bersedia menerima Pekerja/buruh dari Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di Perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh; dan
- c. Hubungan Kerja antara Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh dengan Pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan PKWT atau PKWTT.

Pasal 43

- (1) Perjanjian penyediaan jasa Pekerja/buruh antara Perusahaan pemberi pekerjaan dengan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh harus didaftarkan kepada Dinas.
- (2) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan:
 - a. izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh yang masih berlaku; dan
 - b. draft Perjanjian Kerja antara Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh dengan Pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (3) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dikenakan biaya.

Pasal 44

- (1) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa Pekerja/buruh telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dan Pasal 43, maka Dinas menerbitkan bukti pendaftaran paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.
- (2) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa Pekerja/buruh tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud

Pasal 45

Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa Pekerja/buruh dari Dinas.

Pasal 46

- (1) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa Pekerja/buruh tidak didaftarkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 dan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh tetap melaksanakan pekerjaan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari Dinas.
- (2) Dalam hal izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh dicabut, pemenuhan hak-hak Pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 47

- (1) Setiap Perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh wajib membuat Perjanjian Kerja secara tertulis dengan Pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan pada Dinas.
- (3) Dalam hal Perjanjian Kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi mencabut izin operasional berdasarkan rekomendasi dari Dinas.

BAB X HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 48

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan.

- peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi :
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya; serta
 - e. ikut memajukan Perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
 - (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi:
 - a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan Pekerja /buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 49

Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dilaksanakan melalui sarana :

- a. Serikat pekerja /serikat buruh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. LKS Bipartit;
- d. LKS Tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua Serikat Pekerja /serikat buruh

Pasal 50

- (1) Setiap Pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi Serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas

- (5) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lainnya sesuai dengan kehendak Pekerja/buruh.

Pasal 51

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh berhak:
- a. membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha;
 - b. mewakili Pekerja/buruh dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial;
 - c. mewakili Pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan Pekerja/buruh; dan
 - e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh berkewajiban:
- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingan;
 - b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya; dan
 - c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Pasal 52

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada Dinas untuk dicatat, dengan melampirkan:
- a. daftar nama anggota pembentuk;
 - b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga; dan
 - c. susunan dan nama pengurus.
- (2) Dinas mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan

- (3) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam buku pencatatan.
- (4) Buku pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. nama anggota pembentuk;
 - c. susunan dan nama pengurus;
 - d. tanggal pembuatan dan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga;
 - e. nomor bukti pencatatan; dan
 - f. tanggal pencatatan.
- (5) Pemberitahuan dan pencatatan serikat pekerja/serikat buruh dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha

Pasal 53

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota Organisasi Pengusaha.
- (2) Pembentukan Organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Keempat LKS Bipartit

Pasal 54

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit.
- (2) Susunan keanggotaan LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. unsur Pengusaha; dan
 - b. unsur serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Dinas dan/atau unsur Pekerja/buruh yang ditunjuk oleh Pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan Pekerja/buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi

Bagian Kelima
LKS Tripartit

Pasal 55

- (1) Di Daerah dibentuk LKS Tripartit.
- (2) LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan LKS Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan Organisasi dan tata kerja LKS Tripartit dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Pasal 56

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Dinas.
- (2) Pembuatan Peraturan Perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab Pengusaha.
- (3) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 57

- (1) Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib Perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 58

- (1) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Kepala Dinas.
- (2) Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan:
 - a. naskah Peraturan Perusahaan yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dan ditandatangani oleh Pengusaha; dan
 - b. bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil Pekerja/buruh apabila di Perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tata cara pengajuan dan pengesahan Peraturan Perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 59

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa Serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (2) Pengusaha harus melayani Serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama dengan ketentuan apabila:
 - a. Serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan; dan
 - b. memenuhi persyaratan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Serikat pekerja/serikat buruh serta Pekerja/buruh;

Pasal 60

- (1) Pengusaha mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Dinas.
- (2) Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan:
 - a. sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di Perusahaan; dan
 - b. sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Pengajuan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan naskah Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh Pengusaha dan Serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata cara pengajuan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 61

- (1) Pengusaha dan Serikat Pekerja/serikat buruh harus melaksanakan ketentuan yang ada dalam isi Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha dan Serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh Pekerja/buruh.

BAB XI PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 62

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/buruh atau Serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk

Perselisihan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 63

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan PHK; dan
- d. perselisihan antar Serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

Bagian Kedua Penyelesaian melalui Bipartit

Pasal 64

- (1) Setiap terjadi Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilakukan perundingan Bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.
- (2) Dalam melakukan perundingan Bipartit, para pihak harus:
 - a. memiliki itikad baik;
 - b. bersikap santun dan tidak anarkis; dan
 - c. menaati tata tertib perundingan yang disepakati.
- (3) Penyelesaian perselisihan melalui Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Pasal 65

Perundingan Bipartit dinyatakan gagal, bila:

- a. dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (3) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan;
- b. dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan dalam kurun waktu kurang dari 30 (tiga puluh hari); atau
- c. dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada

Pasal 66

- (1) Dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- (2) Pedoman penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui perundingan Bipartit dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 67

- (1) Dalam hal perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, Dinas menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada Mediator.
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan.

Bagian Ketiga Penyelesaian Melalui Mediasi

Pasal 68

Mediator yang ada tidak mencukupi jumlahnya, maka untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Kepala Dinas dapat meminta bantuan tenaga Mediator kepada kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang terdekat dalam 1 (satu) Provinsi.

- (3) Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, Mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Pasal 69

- (1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak- pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi, maka:
 - a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
- (3) Tata kerja mediasi dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 70

- (1) Dalam hal konsiliasi, arbitrase atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- (2) Tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Keempat
Mogok Kerja

Pasal 71

sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 72

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Dinas.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris Serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh Pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota Serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Pasal 73

- (1) Dinas dan pihak Perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, Dinas harus menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Dinas sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari Dinas segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dengan Serikat

Pasal 74

Dalam hal Dinas menerima pemberitahuan pemogokan atau penutupan Perusahaan, maka atas penunjukan Kepala Dinas, Mediator segera mengupayakan penyelesaian dengan mempertemukan para pihak untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi pemogokan atau Penutupan Perusahaan (*Lock Out*).

Bagian Kelima Penutupan Perusahaan (*Lock Out*)

Pasal 75

- (1) Penutupan Perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan Penutupan Perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/buruh dan/atau Serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan Penutupan Perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 76

Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/buruh dan/atau Serikat pekerja/serikat buruh, serta Dinas sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum Penutupan Perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.

Pasal 77

- (1) Pekerja/buruh atau Serikat pekerja/serikat buruh dan Dinas yang menerima secara langsung surat pemberitahuan Penutupan Perusahaan (*lock out*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama Penutupan Perusahaan (*lock out*) berlangsung, Dinas berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Penutupan Perusahaan (*lock out*) dengan mempertemukan dan

Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Dinas sebagai saksi.

- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai Dinas segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya Penutupan Perusahaan (lock out) kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dan Serikat pekerja/serikat buruh, Penutupan Perusahaan (lock out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Bagian Keenam Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 78

- (1) Pengusaha, Pekerja/buruh, Serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya menghindari terjadinya PHK.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat pekerja/serikat buruh atau dengan Pekerja/buruh apabila Pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (4) Prosedur pelaksanaan PHK dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB XII PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu Perlindungan

Pasal 79

- (1) Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk

- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan Pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan perundang-undangan.

Pasal 80

Syarat-syarat keselamatan kerja ditujukan untuk:

- a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. memperoleh keserasian antara Tenaga Kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
- o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Pasal 81

(1) Setiap Perusahaan wajib menerangkan Sistem Manajemen

dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 82

- (1) Pengusaha wajib menjaga keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja agar terhindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan/atau penyakit akibat kerja.
- (2) Apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat bekerja dan kecelakaan dalam Hubungan Kerja maka Perusahaan wajib menanggung biaya sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 83

Dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja Pengusaha wajib:

- a. memberitahukan kepada Tenaga Kerjanya mengenai kondisi-kondisi serta bahaya-bahaya yang dapat timbul di tempat kerja;
- b. memeriksakan dan mengujikan peralatan-peralatan dan instalasi pendukung yang digunakannya ke Dinas sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- c. menyediakan alat pelindung diri bagi Tenaga Kerja yang diberikan secara cuma-cuma sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya;
- d. memberikan pembinaan dan/atau penambahan pengetahuan bagi Tenaga Kerjanya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja dengan cara mengikut sertakan pekerja dalam kursus-kursus, pelatihan, seminar atau studi banding ke Perusahaan lain;
- e. memeriksakan kesehatan Tenaga Kerja secara berkala setiap tahun pada dokter yang memiliki pengetahuan khusus di bidang kesehatan kerja dan telah mendapat pelatihan sertifikat hiperkes;
- f. Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan hasil pemeriksaan Tenaga Kerja secara berkala setiap tahun kepada Dinas.

Pasal 84

- (1) Setiap tempat kerja Perusahaan dengan kriteria tertentu Pengusaha wajib membentuk P2K3.
- (2) Tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. tempat kerja dimana Pengusaha mempekerjakan 100 (seratus) orang atau lebih.

instalasi pendukung produksi yang mempunyai risiko yang besar akan terjadi peledakan, kebakaran, keracunan dan penyinaran radio aktif.

- (3) Keanggotaan P2K3 terdiri dari unsur Pengusaha dan pekerja yang susunannya terdiri dari Ketua, Sekretaris, dan Anggota.
- (4) Keanggotaan P2K3 ditetapkan oleh Kepala Dinas atas usul dari Pengusaha.
- (5) Pembentukan P2K3 di Perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (6) Sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sekali pengurus wajib menyampaikan laporan tentang kegiatan P2K3 kepada Dinas.

Pasal 85

- (1) Peralatan berbahaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, adalah sebagai berikut:
 - a. ketel uap dan bejana-bejana uap;
 - b. bejana bertekanan dan botol-botol bertekanan;
 - c. pesawat angkat dan angkut yaitu crane, hoist, forklift, gondola dan eskalator/travelator/escavator;
 - d. lift penumpang/lift barang; dan
 - e. motor diesel pembangkit listrik.
- (2) Instalasi pendukung produksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, adalah sebagai berikut :
 - a. instalasi listrik;
 - b. instalasi penyalur petir;
 - c. instalasi penyalur gas, bahan bakar, bahan beracun dan uap; dan
 - d. instalasi proteksi kebakaran.

Pasal 86

- (1) Pengusaha atau pengurus dalam pemakaian peralatan berbahaya dan instalasi pendukung produksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 wajib terlebih dahulu mendapat pengesahan dari Dinas.
- (2) Prosedur untuk memperoleh pengesahan pemakaian peralatan berbahaya dan instalasi pendukung produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 87

- (3) Setelah memiliki pengesahan pemakaian peralatan

- dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 91

- (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan Pengusaha wajib membayar upah Pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Jaminan Sosial dan Kesejahteraan

Pasal 92

- (1) Setiap Pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Nasional.
- (2) Jaminan Sosial Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 93

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/buruh dan keluarganya, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.

BAB XIII WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN

Pasal 94

- (1) Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan Perusahaan kepada Kepala Dinas

Pasal 95

- (1) Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kepada Kepala Dinas paling lambat dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan Perusahaan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memuat keterangan:
 - a. identitas Perusahaan;
 - b. hubungan ketenagakerjaan;
 - c. perlindungan Tenaga Kerja; dan
 - d. kesempatan kerja.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 96

Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95, Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Kepala Dinas.

Pasal 97

- (1) Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Kepala Dinas paling lambat dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan Perusahaan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat Perusahaan atau bagian Perusahaan;
 - b. nama dan alamat Pengusaha;
 - c. nama dan alamat pengurus Perusahaan;
 - d. tanggal memindahkan, menghentikan atau membubarkan Perusahaan;
 - e. alasan-alasan pemindahan, penghentian atau pembubaran Perusahaan;
 - f. kewajiban-kewajiban yang telah dan akan dilaksanakan terhadap buruhnya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja, perjanjian perburuhan dan kebiasaan-kebiasaan setempat; dan
 - g. jumlah buruh yang akan diberhentikan.

BAB XIV PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu Pembinaan

ketenagakerjaan.

- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan Organisasi Pengusaha, Serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 99

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah, Organisasi Pengusaha, Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 100

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang dan/atau bentuk lainnya.

Bagian Kedua Pengawasan

Pasal 101

- (1) Guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan diadakan suatu Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan yang berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

Pasal 102

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi :
 - a. unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. pengawas Ketenagakerjaan; dan
 - c. tata cara pengawasan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja

terkoordinasi.

Pasal 103

- (1) Hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Daerah dilaporkan kepada Bupati.
- (2) Bupati melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Daerah kepada Gubernur Nusa Tenggara Barat.

BAB XV SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 104

- (1) Setiap Pengusaha dan/atau Perusahaan yang melanggar ketentuan dalam Pasal 15 ayat (3) dan ayat (5), Pasal 18 ayat (3) dan ayat (5), Pasal 30 ayat (4), Pasal 31 ayat (1), Pasal 47 (1), Pasal 54 ayat (1), Pasal 56 ayat (1), Pasal 57 ayat (3), Pasal 81 ayat (1), Pasal 86 ayat (1), Pasal 87 ayat (2), Pasal 94 ayat (1), Pasal 95 ayat (1), Pasal 96 dan Pasal 97 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - h. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XVI KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 105

- (1) Selain Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah, juga kepada Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai

- (2) Wewenang Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. menerima, mencari, mengumpulkan, dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan Tindak Pidana agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lebih lengkap dan jelas;
 - b. meneliti, mencari, dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana;
 - c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana;
 - d. memeriksa buku, catatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana;
 - e. melakukan pengeledahan untuk mendapatkan barang bukti pembukuan, pencatatan, dan dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang
 - h. meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda, dan/atau dokumen yang dibawa;
 - i. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
 - j. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - k. menghentikan penyidikan; dan/atau
 - l. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana sesuai dengan ketentuan
 - m. peraturan perundang-undangan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada penuntut umum melalui penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

BAB XVII KETENTUAN PIDANA

Pasal 106

Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan Peraturan

BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 107

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Dompu
pada tanggal 23 Desember 2016

BUPATI DOMPU,

ttd

H. BAMBANG M. YASIN

Diundangkan di Dompu
pada tanggal 23 Desember 2016

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN DOMPU,

ttd

H. AGUS BUKHARI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN DOMPU TAHUN 2016 NOMOR 8

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN DOMPU PROVINSI NUSA
TENGGARA BARAT NOMOR ... TAHUN 2016

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN DOMPU
NOMOR ... TAHUN 2016

TENTANG
PENYELENGGARAAN PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Bahwa sejalan dengan semangat otonomi dan urusan wajib yang harus dilaksanakan oleh pemerintahan daerah maka dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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.

Sebagai upaya dalam memberikan pelayanan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan dan tugas pemerintah, maka pelatihan, dan produktivitas, penempatan, pembinaan, pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya mekanisme pelatihan, dan produktivitas, penempatan, pembinaan, pengawasan dan perlindungan tenaga kerja sehingga pelayanan kepada masyarakat lebih cepat dan tepat sesuai semangat otonomi daerah. Maka dari itu, perlu diatur ketentuan secara normatif mengenai Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah .

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “lingkup daerah” adalah lingkup administrasi pemerintah daerah.

Huruf b

bangunan, perdagangan, angkutan, keuangan dan jasa.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data dan informasi, yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja untuk mengelola data dan informasi ketenagakerjaan.

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Ayat (1)

Pelaksanaan pelatihan kerja disesuaikan dengan kebutuhan serta kesempatan yang ada di perusahaan agar tidak mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Ayat (2)

Pengguna tenaga kerja terampil adalah pengusaha, oleh karena itu pengusaha bertanggung jawab mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi pekerjanya.

Ayat (3)

Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi diwajibkan bagi pengusaha karena perusahaan yang akan memperoleh manfaat hasil kompetensi pekerja/buruh.

Pasal 14

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “Bursa Kerja Khusus” adalah lembaga yang melaksanakan antar kerja pada satuan pendidikan menengah kejuruan dan lembaga latihan swasta.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “informasi pasar kerja” adalah kegiatan yang memberikan keterangan mengenai kebutuhan Tenaga Kerja dan persediaan Tenaga Kerja serta karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan persediaan dan kebutuhan Tenaga Kerja secara terus- menerus.

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Cukup jelas

Huruf f

Cukup jelas

Huruf g

Cukup jelas

Huruf h

Cukup jelas

Huruf i

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “Pembekalan Akhir Pemberangkatan” adalah kegiatan pemberian pembekalan atau informasi kepada calon TKI yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar calon TKI mempunyai kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya, serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi.

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

Ayat (1)

Huruf a

Tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya.

Huruf b

Pendidikan dan pelatihan kerja oleh pemberi kerja

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Ayat (3)

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya” adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “pekerjaan yang bersifat musiman” adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “pekerjaan yang bersifat harian atau lepas” adalah pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dan bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Ayat (1)

Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Ayat (1)

Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 55

Huruf a
Cukup jelas.

Huruf b
Cukup jelas.

Huruf c
Yang dimaksud dengan “syarat kerja” adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Huruf d
Cukup jelas.

Huruf e
Cukup jelas.

Ayat (2)
Yang dimaksud dengan “tidak boleh bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan” adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 57
Cukup jelas.

Pasal 58
Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Huruf a
Yang dimaksud dengan “telah tercatat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan” adalah serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Huruf b
Yang dimaksud dengan “memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan” adalah memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ayat (3)

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Huruf a

Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, PP, PKB, atau peraturan perundang-undangan.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 64

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “perundingan Bipartit” adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Ketentuan ini memberikan kebebasan bagi pihak yang berselisih untuk secara bebas memilih cara penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki.

Ayat (4)

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksudkan dengan “anjuran tertulis” adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh Mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Yang dimaksud dengan “gagalnya perundingan” adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat disebabkan karena Pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Yang dimaksud dengan “tertib dan damai” adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik Perusahaan atau Pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Pasal 72

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Tempat mogok kerja adalah tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang tidak menghalangi pekerja/buruh lain untuk bekerja.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 75

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Dalam hal penutupan perusahaan (lock out) dilakukan secara tidak sah atau sebagai tindakan balasan terhadap mogok yang sah atas tuntutan normatif, maka Pengusaha wajib membayar upah Pekerja/buruh.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “segala upaya” adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada Pekerja/buruh.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 79

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja” adalah bagian dari sistem manajemen Perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur

pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak” adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 89

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak” adalah setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarnya ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 90

Ayat (1)

Cukup jelas.

perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “fasilitas kesejahteraan” antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Cukup jelas.

Pasal 96

Cukup jelas.

Pasal 97

Cukup jelas.

Pasal 98

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “Pengawas Ketenagakerjaan” adalah pegawai teknis berkeahlian dari Dinas yang menangani bidang Ketenagakerjaan yang disertai tugas mengawasi dan menegakkan pelaksanaan ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang terdiri dari pegawai pengawas umum dan pegawai pengawas spesialis.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 105

Cukup jelas.

Pasal 106

Cukup jelas.

Pasal 107

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN DOMPU NOMOR