



BUPATI BLORA

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN BLORA
NOMOR 5 TAHUN 2011**

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BLORA,

- Menimbang :**
- a. bahwa dengan telah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah juncto Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota maka daerah memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan pelayanan dan pengawasan bidang ketenagakerjaan;
 - b. bahwa dalam rangka mendukung pelaksanaan otonomi daerah khususnya di bidang ketenagakerjaan diperlukan adanya payung hukum di daerah guna melaksanakan pembangunan dan penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b diatas, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten di Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
 2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 04);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapoer Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
7. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
10. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309);
11. 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 4390);

12. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
13. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
14. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
15. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3258);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
18. 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);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

20. Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pengesahan, Pengundangan dan Penyebarluasan Peraturan Perundang-undangan;
21. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.17/MEN/VII/2007 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Bora Nomor 6 Tahun 1988 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bora (Lembaran Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Bora Tahun 1988 Nomor 5 Seri D Nomor 4);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Bora Nomor 3 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Kabupaten Bora (Lembaran Daerah Kabupaten Bora Tahun 2008 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Bora Nomor 3);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BLORA

dan

BUPATI BLORA

MEMUTUSKAN:

**MENETAPKAN : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Bora.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Bupati adalah Kepala Daerah Kabupaten Bora.

4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah kabupaten Blora.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. 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 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.
11. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
12. 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.
13. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

14. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
15. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
16. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
17. Tenaga kerja asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
18. Tenaga Kerja Indonesia Pendamping yang selanjutnya disebut TKI pendamping adalah tenaga kerja Warga Negara Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA.
19. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA, adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
20. Izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA, adalah izin tertulis yang diberikan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk kepada Pemberi Kerja TKA.
21. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
22. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
23. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
24. Serikat Pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

25. Lembaga kerja sama 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 instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
26. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.
27. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
28. 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.
29. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
30. Perjanjian Kerja Harian Lepas adalah perjanjian kerja untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan, serta upaya didasarkan pada kehadiran yang berjumlah 21 hari dalam 1 (satu) bulan.
31. Pekerjaan bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca atau pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau tartegentu tertentu.
32. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
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 antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
34. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
35. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
36. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
37. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
38. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.

39. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
40. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, 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.
41. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pengaturan dan penempatan pencari kerja.
42. Antar Kerja Antar Daerah, yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja di luar provinsi (antar provinsi) dalam wilayah Republik Indonesia.
43. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.
44. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
45. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
46. Antar Kerja Antar Daerah adalah Penempatan tenaga kerja diluar Provinsi.
47. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan dan/atau bukti yang dilaksanakan secara obyektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan dalam rangka kepatuhan pemenuhan atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan.
48. Pejabat adalah pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan wewenang yang diberikan Bupati berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
49. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah Lembaga pelatihan yang melaksanakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum dan mendapatkan izin dari instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan.

50. Lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat LPPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.
51. Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat SKPD, adalah satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Blora yang ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya berkaitan dengan ketenagakerjaan.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Bagian Kesatu

Asas

Pasal 2

Penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. kebersamaan dalam mencapai kesejahteraan masyarakat;
- b. kesetaraan hubungan;
- c. keterbukaan;
- d. penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia dan demokrasi;
- e. rasional dan akuntabilitas; dan
- f. pemberdayaan.

Bagian Kedua

Tujuan

Pasal 3

Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan :

- a. mewujudkan harmonisasi hubungan antara pekerja, pemberi kerja dan pemerintah;
- b. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- c. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- d. memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- e. meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

BAB III

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama 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) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan teknologi tepat guna, pembinaan kewirausahaan, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 5

- (1) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai perluasan kesempatan kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB IV

INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 6

- (1) Pengumpulan dan penyebarluasan informasi ketenagakerjaan dilaksanakan oleh SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diolah, dianalisa dan disebarluaskan melalui:
 - a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya;
 - b. pasar bursa kerja (*job fair*); dan
 - c. media cetak/elektronik.
- (3) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

Pasal 7

- (1) Setiap perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat :
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jabatan ;
 - d. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja;
 - e. batas waktu lowongan pekerjaan;
 - f. jadwal proses penerimaan yang mencakup pengumuman sosialisasi, seleksi administrasi, bakat dan minat, kemampuan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
 - g. gaji yang akan diterima; dan
 - h. syarat-syarat lain yang diperlukan.
- (3) Dalam pengisian lowongan pekerjaan, pengusaha wajib memprioritaskan penerimaan tenaga kerja lokal.

Pasal 8

- (1) Setiap perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi penyandang cacat untuk bekerja sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.
- (2) Jumlah tenaga kerja penyandang cacat disesuaikan dengan jumlah pekerja dan/ atau kualifikasi perusahaan, sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.

BAB V

PENEMPATAN DAN PENDAYAGUNAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelaksana Penempatan Tenaga kerja

Pasal 9

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam dan/atau di luar negeri.

Pasal 10

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

Pasal 11

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

Pasal 12

Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dapat dilakukan oleh :

- a. Pemerintah daerah;
- b. LPTKS; dan
- c. BKK.

Pasal 13

- (1) Dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja Pemerintah Daerah dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (3) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah :
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat; dan
 - d. golongan professional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.

- (4) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menerima upah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali upah minimum.
- (5) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari pengguna tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan LPTKS.
- (6) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.

Bagian Kedua

Bursa Kerja Khusus

Pasal 14

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang akan mendirikan BKK wajib mendapatkan persetujuan Bupati.
- (2) Persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperoleh dengan cara mengajukan permohonan tertulis kepada Bupati dengan dilampiri :
 - a. struktur organisasi dan nama pengelola BKK;
 - b. keterangan atau penjelasan tentang sarana prasarana kantor untuk melakukan kegiatan antar kerja;
 - c. rencana penyaluran tenaga kerja selama 1 (satu) tahun;
 - d. izin pendirian dan operasional satuan pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi swasta serta lembaga pelatihan kerja dari instansi yang berwenang; dan
 - e. fotokopi sertifikat pemandu bursa kerja.
- (3) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib diselenggarakan bagi alumni.
- (4) BKK Wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada SKPD.

Bagian Ketiga

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 15

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja pada SKPD dilakukan oleh pengantar kerja.
- (2) Petugas pelayanan penempatan pada LPTKS dan BKK, wajib memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja yang dibuktikan dengan sertifikat pemandu bursa kerja.

Pasal 16

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilaksanakan oleh Pemerintah dan/ atau LPPTKIS.
- (2) LPPTKIS yang akan melaksanakan rekrutmen wajib menunjukkan Surat Izin Pengerahan (SIP) asli atau fotokopi yang telah dilegalisir, surat pengantar rekrut dari lembaga yang berwenang dan rancangan perjanjian penempatan yang telah didaftarkan pada SKPD.
- (3) Informasi yang disampaikan oleh LPPTKIS dalam rangka perekrutan, wajib mendapat persetujuan dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 17

- (1) LPPTKIS pusat yang akan mendirikan kantor cabang di daerah, wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) LPPTKIS wajib membuat perjanjian penempatan tenaga kerja dan menandatangani bersama dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang dinyatakan lulus seleksi serta membantu CTKI dalam pengurusan paspor.
- (3) Untuk mendapatkan paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (2), LPPTKIS wajib memintakan rekomendasi paspor dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 18

LPPTKIS wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 19

- (1) Pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja dari daerah luar Provinsi, dilakukan melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah.
- (2) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah wajib memiliki Surat Persetujuan Pengerahan Antar Kerja Antar Daerah dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Pengerahan Antar Kerja Antar Daerah, pengusaha mengajukan permohonan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk dan dengan melampirkan :
 - a. rencana kebutuhan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah;
 - b. bukti adanya kontrak kerja dari pemberi kerja;
 - c. rancangan perjanjian kerja; dan
 - d. fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait.

Pasal 20

- (1) Selain kegiatan pelayanan penempatan bagi pencari kerja dengan pemberi kerja yang dilakukan oleh LPPTKIS, dan BKK, pameran kesempatan kerja antara pencari kerja dan pemberi kerja dapat juga dilakukan oleh badan hukum lainnya.
- (2) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja, penyelenggara wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk dengan persyaratan sebagai berikut :
 - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
 - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
 - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
 - d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

Pasal 21

- (1) LPTKS, BKK dan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. pencari kerja yang terdaftar;
 - b. lowongan kerja yang terdaftar;
 - c. pencari kerja yang telah ditempatkan; dan
 - d. penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja.

BAB VI

PENDAYAGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 22

- (1) Setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA.
- (2) RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan IMTA.
- (3) Permohonan pengesahan RPTKA dan perijinan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

- (1) Dalam hal Pemberi Kerja yang akan memperpanjang IMTA, maka harus mengajukan permohonan perpanjangan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengisi formulir perpanjangan IMTA dengan melampirkan :
 - a. fotokopi IMTA yang masih berlaku;
 - b. bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri;
 - c. fotokopi polis asuransi;
 - d. laporan Pelaksanaan Pelatihan kepada TKI pendamping;
 - e. fotokopi keputusan RPTKA yang masih berlaku; dan
 - f. foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2 (dua) lembar.

Pasal 24

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Dalam hal pengusaha mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, maka Bupati atau Pejabat yang ditunjuk berwenang mencabut IMTA perpanjangannya.

BAB V

PELATIHAN KERJA

Bagian Kesatu

Peserta Pelatihan

Pasal 25

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik dan/ atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan atau sertifikat kompetensi kerja.

Bagian Kedua
Lembaga Pelatihan

Pasal 26

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh :
 - a. lembaga pelatihan kerja pemerintah daerah; atau
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau
 - c. perusahaan.
- (2) LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib mendaftarkan pada Bupati atau SKPD.
- (3) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum, wajib memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari SKPD.
- (4) LPK yang telah mendapatkan tanda bukti pendaftaran atau izin, apabila akan menambah program dan/atau mengurangi program pelatihan kerja harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada SKPD.
- (5) LPK Pemerintah Daerah, Swasta dan perusahaan yang telah menyelenggarakan pelatihan wajib memberikan sertifikat kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.
- (6) LPK swasta dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.
- (7) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran LPK diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 27

- (1) Bupati atau Pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja, apabila :
 - a. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - b. menggunakan tenaga kepelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - c. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program; dan
 - d. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi pencabutan izin.

Bagian Ketiga
Peningkatan Produktivitas Kerja

Pasal 28

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas bidangnya.
- (2) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

BAB VI
HUBUNGAN KERJA
Bagian Kesatu
Perjanjian Kerja

Pasal 29

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat berdasarkan :
- a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
- a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayaran;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (4) Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi melaksanakan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 30

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; dan
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 31

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaat kerja.

Pasal 32

- (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 dan paling lama 3(tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaat atau penjajakan.
- (2) Pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib mencatatkan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Pencatatan perjanjian untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilengkapi :
 - a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 - 1. nama dan alamat perusahaan;
 - 2. nama pimpinan perusahaan;
 - 3. jenis bidang usaha; dan

4. jumlah tenaga kerja.
- b. Naskah perjanjian dibuat dalam rangkap 3(tiga) bermeterai cukup dengan tembusan SKPD.

Pasal 33

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat(1), pengusaha dilarang membayarkan upah di bawah upah minimum yang berlaku.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sekurang-kurangnya memuat keterangan :
 - a. nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

Bagian Kedua

Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Paragraf 1

Perizinan

Pasal 34

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di daerah wajib memiliki izin operasional dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan melampirkan:
 - a. fotokopi Izin Gangguan;
 - b. fotokopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi;
 - c. fotokopi anggaran dasar yang didalamnya memuat usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
 - d. fotokopi Surat Izin Usaha Perdagangan; dan
 - e. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

Paragraf 2
Perjanjian Penyerahan Pekerjaan

Pasal 35

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampiri dengan:
 - a. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku;
 - b. fotokopi bukti kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - c. fotokopi izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (6) Pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dengan melengkapi :
 - a. surat permohonan;
 - b. naskah perjanjian penyerahan pekerjaan, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan meterai cukup; dan
 - c. fotocopi surat izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (7) Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf a, sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama dan alamat perusahaan pemberi kerja;
 - b. nama pimpinan perusahaan pemberi kerja;
 - c. jenis bidang usaha perusahaan pemberi kerja;
 - d. jumlah tenaga kerja;

- e. status hubungan kerja;
- f. upah tertinggi dan terendah;
- g. jenis pekerjaan yang diserahkan;
- h. nama dan alamat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- i. nama pimpinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- j. jumlah tenaga kerja pelaksana pekerjaan; dan
- k. jangka waktu perjanjian.

BAB VII
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 36

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Bupati mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberi pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya, serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 37

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama 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 38

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 39

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 40

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit.
- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerjasama bipartit diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 41

- (1) Lembaga kerjasama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan lembaga kerjasama tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Pasal 42

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pengusaha wajib menyusun peraturan perusahaan yang baru paling lambat 90 (sembilan puluh) hari kerja sebelum masa berlakunya peraturan perusahaan yang lama berakhir.
- (3) Bagi perusahaan yang merupakan cabang atau bagian dari perusahaan yang berada diluar daerah wajib mencatatkan peraturan perusahaannya kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Permohonan Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi :
 - a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. status perusahaan;
 4. jenis atau bidang usaha;
 5. jumlah pekerja/buruh;
 6. status hubungan kerja;
 7. upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh, apabila telah terbentuk;
 9. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
 10. masa berlakunya peraturan perusahaan; dan
 11. pengesahan peraturan perusahaan untuk yang keberapa.

- b. naskah peraturan perusahaan yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan wakil pekerja, dibuat dalam rangkap 3 (tiga).
- (5) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Bagian Ketujuh

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 43

- (1) Setiap perusahaan di wilayah daerah yang serikat pekerja/serikat buruhnya telah memenuhi syarat untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama wajib meningkatkan peraturannya menjadi Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatas dengan melengkapi:
 - a. surat permohonan;
 - b. naskah perjanjian kerja bersama yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan bermeterai cukup.
- (4) Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama dan alamat perusahaan;
 - b. nama pimpinan perusahaan;
 - c. status permodalan perusahaan;
 - d. jenis atau bidang usaha;
 - e. jumlah pekerja/buruh;
 - f. status hubungan kerja;
 - g. upah tertinggi dan terendah;
 - h. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
 - i. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
 - j. jumlah anggota serikat pekerja/serikat buruh;
 - k. masa berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - l. pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa.
- (5) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat secara tertulis.

- (6) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku perjanjian kerja bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama.
- (7) Perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan, wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan.

BAB VIII

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Anak

Pasal 44

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak yang berumur kurang dari 13 (tiga belas) tahun.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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 banyak 3 (tiga) jam per hari;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf f dan dan huruf g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 45

- (1) Pengusaha dilarang memperkejakan anak dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk meliputi:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukkan porno atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat aditif lainnya, dan /atau

- d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan keselamatan atau moral anak.
- (2) Dalam keadaan tertentu berdasarkan peraturan perundang undangan pengusaha yang mempekerjakan anak wajib memperhatikan hak-hak sebagai anak dan memberikan pendidikan untuk mendukung perwujudan wajib belajar 9 tahun melalui penyelenggaraan kejar paket di perusahaan.

Pasal 46

- (1) Untuk mendukung penghapusan pekerjaan terburuk di wilayah daerah, Bupati membentuk Komite Aksi Penghapusan Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk anak.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tugas dan susunan keanggotaan Komite Aksi Penghapusan Bentuk Pekerjaan Terburuk diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Perempuan

Pasal 47

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberikan kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (5) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 48

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh perempuan dengan alasan : menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayi.
- (2) Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja tanpa mengurangi hak-haknya, karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerjaan perempuan hamil.

- (3) Pengusaha yang tidak memungkinkan melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib memberikan cuti diluar tanggungan perusahaan sampai saat timbul hak cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Cuti diluar tanggungan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan paling lama 7,5 (tujuh koma lima) bulan, atas permintaan pekerja/buruh perempuan dengan melampirkan surat keterangan dokter.
- (5) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib memberikan cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan yang berlapaperemku.
- (6) Pekerja/buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan/keguguran pengusaha wajib mempekerjakan kembali pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.

Bagian Ketiga

Waktu Kerja

Pasal 49

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja yang meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan, dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam waktu 1 (satu) minggu.
- (3) Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :
 - a. membayar upah kerja lembur;
 - b. memberikan kesempatan waktu istirahat secukupnya; dan
 - c. membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur;
 - d. memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan paling singkat 3 (tiga) jam.
- (4) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e tidak boleh diganti dengan uang.
- (5) Tata cara pemberian dan penghitungan upah lembur dilaksanakan nsesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Pasal 50

- (1) Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) huruf a dengan ketentuan pekerja/buruh dimaksud mendapat upah yang lebih tinggi.
- (2) Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 51

- (1) Pengaturan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu.
- (2) Pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perusahaan dibidang energi dan sumber daya mineral termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu.
- (3) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat memilih waktu kerja dan istirahat sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan yaitu mulai dari sistem 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu sampai dengan maksimal sistem 11 (sebelas) jam satu hari dan maksimum 154 (seratus lima puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja.
- (4) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya 1 (satu) jam.

Pasal 52

- (1) Berdasarkan kesepakatan pengusaha atau pemberi kerja dapat mempekerjakan pekerja atau buruh pada hari libur resmi untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan secara terus menerus.
- (2) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pekerjaan di bidang:
 - a. jasa kesehatan;
 - b. jasa transportasi;
 - c. jasa perbaikan alat transportasi;
 - d. usaha pariwisata;
 - e. jasa pos dan telekomunikasi;
 - f. penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih, dan penyediaan bahan baku minyak dan gas bumi;
 - g. usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
 - h. media massa;
 - i. pengamanan;

- j. konservasi;
- k. pekerjaan lain yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan atau perbaikan alat produksi;

Pasal 53

Pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja atau buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 54

- (1) Pengusaha atau pemberi kerja wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya $\frac{1}{2}$ (setengah) jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam secara terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. cuti tahunan minimal 12 (dua) belas hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus; dan
 - d. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak, selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan atau gugur kandungan.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 55

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 56

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Bagian Keempat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 57

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai keagamaan.
- (2) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja atau buruhnya, dengan menetapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dalam sistem manajemen perusahaan.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

- (1) Untuk perlindungan dan berlakunya syarat-syarat keselamatan kerja di perusahaan/tempat bekerja, maka pengusaha wajib memiliki izin pemakain peralatan dan instalasi sebagai berikut:
 - a. izin pemakaian pesawat;
 - b. izin pemakaian instalansi;
 - c. izin pemakaian mesin;
 - d. izin pemakaian peralatan; dan
 - e. izin Pemakaian bahan.
- (2) Prosedur dan tata cara perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan menurut peraturan perundang-undangan

BAB IX
KESEJAHTERAAN PEKERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 59

- (1) Perusahaan wajib mengusahakan penyediaan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan.

- (2) Perusahaan mendorong terbentuknya koperasi pekerja dan usaha produktif lainnya di perusahaan yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
- (3) Perusahaan wajib menyelenggarakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai peraturan perundang-undangan.
- (4) Bagi perusahaan dan/atau perseorangan yang menyelenggarakan usaha dan/atau kegiatan seperti sektor informal, yang belum melaksanakan program jamsostek, wajib menyelenggarakan jaminan kesejahteraan lain seperti asuransi, yang sama nilai dan perlindungannya dengan program jamsostek.

Bagian Kedua

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 60

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja/buruh dan keluarganya pada program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. jaminan berupa uang meliputi :
 1. jaminan kecelakaan kerja;
 2. jaminan kematian; dan
 3. jaminan hari tua.
 - b. jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara, tidak wajib ikut dalam program jaminan pemeliharaan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.
- (4) Penyelenggaraan program jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mendapat rekomendasi/persetujuan dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (5) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dengan ketentuan :
 - a. untuk hubungan kerja waktu tertentu, harian lepas/borongan yang waktu kerjanya kurang dari 3 (tiga) bulan berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian;
 - b. untuk hubungan kerja waktu tidak tertentu, waktu tertentu dan harian lepas yang waktu kerjanya lebih dari 3 (tiga) bulan berhak mendapat jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan;
 - c. untuk di luar jam kerja berhak mendapat jaminan kecelakaan diri dan jaminan kematian.

Pasal 61

- (1) Pengusaha atau pemberi kerja yang belum mengikutsertakan pekerja atau buruhnya dalam program jaminan sosial tenaga kerja, diwajibkan memberikan santunan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku jika terjadi kecelakaan kerja.
- (2) Perhitungan besarnya santunan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati atau pejabat yang tunjuk.

Bagian Ketiga

Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 62

- (1) Setiap perusahaan atau pemberi kerja wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan terus menerus.
- (2) Besarnya pemberian tunjangan hari raya keagamaan adalah :
 - a. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus menerus diberikan minimal 1 (satu) bulan upah; dan
 - b. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan dihitung secara proporsional.
- (3) Bagi pengusaha atau pemberi kerja yang tidak mampu memberikan tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan permohonan penyimpangan mengenai besarnya jumlah tunjangan hari raya kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan tembusan kepada Bupati.
- (4) Pekerja/buruh yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya sesuai dengan agama yang dianutnya, tetap berhak mendapatkan tunjangan hari raya.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak berlaku bagi pekerja dalam status perjanjian kerja waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.
- (6) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diajukan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum hari raya keagamaan, dengan melampirkan sebagai berikut :
 - a. kesepakatan antara pengusaha dengan buruh/pekerja; dan
 - b. neraca rugi laba 2 (dua) tahun terakhir.

BAB IX
UPAH DAN DEWAN PENGUPAHAN

Bagian Kesatu

Upah

Pasal 63

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (3) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum Kabupaten;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. denda dan potongan upah;
 - g. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - h. hal-hal yang diperhitungkan dalam upah;
 - i. upah selama mengalami musibah sakit.
- (4) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan dengan memperhatikan status, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (5) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja/buruh.
- (6) Pengusaha wajib melaporkan upah secara berkala sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (7) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 64

- (1) Bahan rekomendasi Upah Minimum Kabupaten kepada Gubernur Jawa Tengah didasarkan kepada Kabutuhan Hidup Layak (KHL) yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan menurut 100% KHL dan berlaku bagi pengusaha yang :

- a. mempekerjakan tenaga kerja wanita pada malam hari;
- b. mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja;
- c. penyimpangan waktu kerja dan istirahat; dan
- d. pekerjaanya mengalami kecelakaan kerja.

Pasal 65

- (1) Pengusaha wajib membuat dan atau memiliki serta memelihara buku upah.
- (2) Buku upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nomor urut;
 - b. nama pekerjaa;
 - c. jenis kelamin;
 - d. jabatan;
 - e. upah pokok;
 - f. tunjangan-tunjangan;
 - g. jumlah jam lembur;
 - h. upah lembur;
 - i. potonganpotongan;
 - j. jumlah pendapatan; dan
 - k. tanda tangan.

Bagian Kedua

Dewan Pengupahan

Pasal 66

- (1) Untuk memberikan saran , pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan serta untuk pengembangan sistem pengupahan Kabupaten dibentuk Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur :
 - a. pemerintah daerah;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. serika pekerja/buruh;
 - d. perguruan tinggi; dan
 - e. pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan Dewan Pengupahan diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB X

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PENCEGAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 67

- (1) Pengusahaan atau pemberi kerja dan pekerja/buruh wajib berupaya mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial di tempat kerja.
- (2) Upaya yang dapat dilakukan dalam hal terjadi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi pengusaha atau pemberi kerja adalah :
 - a. memenuhi hak-hak buruh/pekerja tepat pada waktunya; dan
 - b. membangun komunikasi yang baik dengan pihak pekerja atau buruh.
- (3) Upaya yang dapat dilakukan dalam hal terjadi sebagaimana pada ayat (1) bagi pihak pekerja adalah :
 - a. melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sesuai komitmen perusahaan;
 - b. membangun komunikasi yang baik dengan pihak pengusaha maupun serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 68

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebelum diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
- (2) Dalam melakukan perundingan Bipartit kedua belah pihak wajib memiliki itikad baik, bersikap santun dan tidak anarkis, serta mentaati 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.
- (4) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (3) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap batal.

Pasal 69

Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (4), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada SKPD dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan dan selanjutnya ditempuh penyelesaian menurut peraturan perundang-undangan.

Pasal 70

- (1) Akibat gagalnya perundingan Bipartit, mogok kerja dapat dilakukan sebagai hak dasar pekerja atau buruh yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) 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 Bupati atau SKPD.
- (3) Prosedur dan tata cara mogok kerja dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 71

Terhadap mogok kerja yang dilakukan secara sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, pengusaha dilarang :

- a. menggantikan pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 72

- (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 sebagai tindak balasan sehubungan dengan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat.
- (3) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta SKPD minimal 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.
- (4) Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pasal 73

- (1) Sebelum dan selama penutupan perusahaan berlangsung, SKPD berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (2) Prosedur dan tata cara penutupan perusahaan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XI
PEMBINAAN, PENGAWASAN, DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 74

- (1) Bupati atau Pejabat yang ditunjuk melakukan penyelenggaraan pembinaan terhadap ketenagakerjaan di wilayah daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. bimbingan dan penyuluhan bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai pelaksanaan pembinaan sebagaimana dimaksud pada (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 75

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independensi serta dapat berkoordinasi dengan Instansi/lembaga terkait.
- (2) Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditunjuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 76

Ketentuan mengenai hak, kewajiban, tugas dan wewenang Pengawas Ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Pengendalian

Pasal 77

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Bupati atau SKPD.

BAB XII
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 78

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai Penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diangkat oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan atas tindak pidana dibidang ketenagakerjaan agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lengkap dan jelas;
 - b. meneliti, mencari, dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - d. memeriksa buku-buku, catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan barang bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan pejabat polisi negara Republik Indonesia dan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - g. menyuruh berhenti, melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda dan/atau dokumen yang dibawa;
 - h. memotret seseorang berkaitan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberitahukan dimulainya penyidikan dan penghentian penyidikan serta penyampaian hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

BAB XIII

SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 79

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dan (3), Pasal 8 ayat (1), Pasal 13 ayat (2), Pasal 14 ayat (1), (3) dan (4), Pasal 15 ayat (2), Pasal 16 ayat (2) dan (3), Pasal 17, Pasal 18, Pasal 19 (2), Pasal 20 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 24 ayat (1), Pasal 26 ayat (2), (3), (4), (5) dan (6), Pasal 28 ayat (2), Pasal 32, Pasal 33 ayat (3), Pasal 34 (1) dan (3), Pasal 35 ayat (3), (4) dan (5), Pasal 40 ayat (1), Pasal 42 ayat (1), (2), (3) dan (5), Pasal 43 ayat (2), Pasal 56, Pasal 57 ayat (2), Pasal 59 ayat (1) dan (3), Pasal 60 ayat (4), Pasal 63 ayat (4), (5) dan (6), Pasal 65 ayat (1), Pasal 68 ayat (1), Pasal 70 ayat (2) dikenakan sanksi administrasi dengan tahapan sebagai berikut :
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. dan pencabutan izin.
- (2) Mekanisme pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB XIV

KETENTUAN PIDANA

Pasal 80

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 26 ayat (3), Pasal 42 ayat (1) dan (2) dikenakan denda paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)

- (2) Pasal 48 ayat (1), (2), (3), (5) dan (6) dan Pasal 55 dikenakan pidana sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (3) Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 8, dikenakan pidana sesuai Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 60 ayat (1) diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 7 ayat (1), Pasal 34 ayat (1), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45, Pasal 48 ayat (1), (2), (3), (5) dan (6), Pasal 49 ayat (2), Pasal 53 dan Pasal 62 ayat (1) diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (6) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), (3), (5) dan (6) adalah pelanggaran.
- (7) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah kejahatan.
- (8) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), (3), (4), (5) dan (6) masuk kas daerah.

BAB XV

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 81

Semua perizinan, pengesahan, pendaftaran dan pencatatan yang telah ditetapkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini dinyatakan tetap berlaku sampai habis masa berlakunya.

BAB XVI

PENUTUP

Pasal 82

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini, sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 83

Peraturan Daerah ini berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan menempatkannya pada Lembaran Daerah Kabupaten Blora.

Ditetapkan di Blora

pada tanggal 5 Januari 2011



Diundangkan di Blora

pada tanggal 23 - 8 - 2011

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BLORA,



LAMBARAN DAERAH KABUPATEN BLORA TAHUN 2011 NOMOR 5

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BLORA
NOMOR 5 TAHUN 2011**

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. PENJELASAN UMUM

Keberhasilan penyelenggaraan pembangunan daerah dan penyelenggaraan pemerintahan daerah sebagai pelaksanaan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab memerlukan peran serta dan partisipasi aktif dari masyarakat, selain dibutuhkannya aparat pemerintah daerah yang berkualitas guna peningkatan pelayanan umum. Bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan umum di bidang ketenagakerjaan, diperlukan peningkatan pelayanan yang lebih cepat, tepat untuk meningkatkan pelayanan prima serta peran serta masyarakat dalam memenuhi kewajiban sebagai akibat pelayanan yang diberikan pemerintah daerah.

Kabupaten Blora memerlukan dukungan pelayanan di bidang ketenagakerjaan yang lebih memadai, sehingga permasalahan ketenagakerjaan yang meliputi kualitas tenaga kerja, pengangguran, serta perlindungan tenaga kerja dapat di selesaikan dengan baik. Pelatihan kerja sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan demikian pula halnya dengan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja merupakan pelayanan untuk mengatasi pengangguran.

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja /buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Hal ini dimaksudkan agar pekerja/buruh merasa aman tanpa dihantui perasaan khawatir akan keselamatan dan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan maupun lingkungan kerjanya serta mendapatkan perlindungan moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.

II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan asas kebersamaan dalam mencapai kesejahteraan masyarakat adalah asas yang menuntun kepada penyusunan kebijakan ketenagakerjaan secara terencana, terpadu, dan terarah dalam mencapai tujuan negara dalam sektor-sektor yang berhubungan kepada pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Huruf b

Yang dimaksud dengan asas kesetaraan hubungan yaitu asas dalam penyelenggaraan kebijakan ketenagakerjaan dengan memperhatikan relasi yang harmonis diantara pemberi kerja, pekerja, dan Pemerintah Daerah.

Huruf c

Yang dimaksud dengan asas keterbukaan yaitu adas dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan dengan memperhatikan kecukupan informasi dan ketersediaan ruang berpartisipasi diantara pemangku kepentingan dan Pemerintah Daerah

Huruf d

Yang dimaksud dengan asas penghormatan terhadap HAM dan Demokrasi yaitu dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan memperhatikan kebutuhan dasar seluruh pemangku kepentingan untuk meningkatkan derajat, harkat, dan martabat masing-masing secara bebas, terukur, dan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan asas rasional dan akuntabilitas adalah dalam penyelenggaraan kebijakan ketenagakerjaan harus memperhatikan kesesuaian antara perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta mempunyai derajat kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Huruf f

Yang dimaksud dengan asas pemberdayaan yaitu asas dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan secara efisien dan efektif untuk mencapai kesejahteraan pekerja dan terpenuhinya relasi hubungan industrial yang tertata antara pemberi kerja, pekerja, dan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Informasi Ketenagakerjaan adalah informasi mengenai persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja serta keterangan-keterangan lain yang berhubungan dengan kedua hal di atas secara terus menerus terbuka, bebas, obyektif dan adil.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi adalah asas untuk mewujudkan tujuan penyelenggaraan kebijakan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 11

Ayat (1)

Ketentuan dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang di butuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja dimaksudkan untuk terpenuhinya kesempatan kerja dengan memperhatikan tujuan dan kebutuhan dasar pemberi kerja dengan tetap memperhatikan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi menurut ketentuan Pasal 9 ayat (1).

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pengantar kerja adalah PNS yang memiliki ketrampilan melaksanakan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 16

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan lembaga yang berwenang adalah Balai Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI).

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Antar Kerja Antar Daerah adalah suatu mekanisme pelayanan antar provinsi kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan ketrampilan atau keahlian, produktivitas, disiplin sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan klasifikasi jabatan atau pekerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Ketentuan ini tidak bersifat diskriminasi, akan tetapi untuk pencapaian penyeleggaran kebijakan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1).

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan sertifikat kompetensi kerja adalah tanda lulus yang menunjukkan keahlian pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan klasifikasi jabatan atau pekerjaan

Pasal 26

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Pendaftaran kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh SKPD dimaksudkan untuk mendapatkan informasi sehingga hasil pelatihan, sarana dan prasarana pelatihan dapat berdayaguna dan berhasil guna secara optimal.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Pasal 27

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan,

keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Cukup jelas

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Cukup jelas

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39
Cukup jelas

Pasal 40
Cukup jelas

Pasal 41
Cukup jelas

Pasal 42
Cukup jelas

Pasal 43

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan telah memenuhi syarat adalah apabila serikat pekerja/serikat buruh telah mempunyai anggota lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja diperusahaan atau mendapat dukungan dari karyawan yang bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh sehingga jumlah keseluruhnya lebih 50% dari jumlah pekerja.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

Cukup jelas

Pasal 48

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan cuti diluar tanggungan perusahaan adalah cuti yang diberikan kepada pekerja wanita yang hamil untuk memberikan perlindungan dari pengaruh proses produksi yang membahayakan kesehatan ibu dan janin.

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 49

Cukup jelas

Pasal 50

Cukup jelas

Pasal 51

Cukup jelas

Pasal 52

Cukup jelas

Pasal 53

Cukup jelas

Pasal 54

Cukup jelas

Pasal 55

Cukup jelas

Pasal 56

Cukup jelas

Pasal 57

Cukup jelas

Pasal 58

Cukup jelas

Pasal 59

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rokhaniah baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan berusaha serta ketenangan kerja.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "usaha produktif lainnya" adalah usaha yang menunjang kesejahteraan pekerja dengan fasilitasi perusahaan

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 60

Cukup jelas

Pasal 61

Cukup jelas

Pasal 62

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan dihitung secara proporsional adalah jumlah masa kerja dibagi 12 (dua belas) dikalikan dengan upah yang diterima dalam satu bulan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 63

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah, sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)
Cukup jelas

Pasal 64
Cukup jelas

Pasal 65
Cukup jelas

Pasal 66
Cukup jelas

Pasal 67
Cukup jelas

Pasal 68
Cukup jelas

Pasal 69
Cukup jelas

Pasal 70
Cukup jelas

Pasal 71
Cukup jelas

Pasal 72
Cukup jelas

Pasal 73
Cukup jelas

Pasal 74
Cukup jelas

Pasal 75
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang diangkat dalam jabatan fungsional jumlahnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

Pasal 76
Cukup jelas

Pasal 77
Cukup jelas

Pasal 78
Cukup jelas

Pasal 79
Cukup jelas

Pasal 80
Cukup jelas

Pasal 81
Cukup jelas

Pasal 82
Cukup jelas

Pasal 83
Cukup jelas

TAMBAHAN LAMBARAN DAERAH KABUPATEN BLORA NOMOR 5