



SALINAN

BUPATI KUDUS
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUDUS
NOMOR 6 TAHUN 2024

TENTANG

PELAYANAN DAN PELINDUNGAN TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUDUS,

- Menimbang : a. bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Kudus dalam menjalankan otonomi daerah bertanggung jawab dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam huruf a, diperlukan suatu upaya Pemerintah Daerah dalam meningkatkan pelayanan dan perlindungan tenaga kerja lokal dan pekerja migran di Daerah;
- c. bahwa dalam upaya peningkatan pelayanan dan perlindungan tenaga kerja lokal dan pekerja migran di Daerah sebagaimana dimaksud dalam huruf b, diperlukan payung hukum dalam penyelenggaraannya dalam Peraturan Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pelayanan dan Pelindungan Tenaga Kerja;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);

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

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PELAYANAN DAN PELINDUNGAN TENAGA KERJA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kudus.
2. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah.
4. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Bupati adalah Bupati Kudus.
6. Perangkat Daerah adalah unsur Pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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 huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
12. 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.
13. 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.
 14. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.
 15. Antarkerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan 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. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
 18. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya.
 19. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
 20. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/ kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
 21. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

22. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
23. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
24. 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.
25. 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.
26. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
27. 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.
28. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam Daerah.
29. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
30. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

BAB II LANDASAN, ASAS, TUJUAN, DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Penyelenggaraan Pelayanan dan Pelindungan Tenaga Kerja berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3

Penyelenggaraan Pelayanan dan Pelindungan Tenaga Kerja berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia;
- d. demokrasi;
- e. keadilan sosial;
- f. kesetaraan dan keadilan gender;
- g. nondiskriminasi;
- h. anti-perdagangan manusia;
- i. transparansi;
- j. akuntabilitas; dan
- k. berkelanjutan.

Pasal 4

Penyelenggaraan Pelayanan dan Pelindungan Tenaga Kerja 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 pelindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pasal 5

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. Kewenangan Pemerintah Daerah;
- b. Pelayanan Tenaga Kerja;
- c. Pelindungan Tenaga Kerja;
- d. Hubungan Industrial; dan
- e. Pendanaan.

BAB II KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH

Pasal 6

Dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan Pemerintah Daerah berwenang:

- a. Pelaksanaan Pelatihan Kerja berdasarkan unit kompetensi;
- b. Pembinaan LPK swasta;
- c. Perizinan dan pendaftaran LPK;
- d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil;
- e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah;
- f. Pelayanan Antarkerja di Daerah;
- g. Perizinan LPTKS di Daerah;
- h. Pengelolaan informasi pasar kerja di Daerah; dan
- i. Memfasilitasi Pelindungan Pekerja Migran di luar negeri.

BAB III PELAYANAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan Pelayanan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Penyelenggaraan Pelatihan Kerja;
 - b. Produktivitas Kerja; dan
 - c. Penempatan Tenaga Kerja.

Bagian Kedua Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Paragraf 1 Umum Pasal 8

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja meliputi:

- a. pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
- b. pembinaan LPK swasta;
- c. perizinan dan pendaftaran LPK;
- d. konsultasi Produktivitas pada Perusahaan kecil;
- e. pengukuran Produktivitas tingkat Daerah.

Paragraf 2 Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pasal 9

- (1) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan interaksi antara tenaga pelatih dan peserta dengan menerapkan berbagai metode dan teknik pelatihan, serta pemanfaatan media pelatihan yang relevan untuk mencapai tujuan pelatihan.

- (2) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan metode:
 - a. pelatihan di lembaga pelatihan atau *off the job training*; dan
 - b. pelatihan di tempat kerja atau *on the job training*.

Pasal 10

- (1) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi disetiap kejuruan/sub kejuruan/program pelatihan mengacu pada:
 - a. jenjang kualifikasi;
 - b. klaster kompetensi; dan
 - c. unit kompetensi.
- (2) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang mengacu pada jenjang kualifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan untuk mendapatkan capaian kompetensi berdasarkan jenjang kerangka kualifikasi nasional Indonesia.
- (3) Dalam hal kejuruan/sub kejuruan/program pelatihan belum memiliki penetapan kualifikasi berdasarkan kerangka kualifikasi nasional Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi mengacu pada klaster kompetensi dan/atau unit kompetensi.

Pasal 11

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan Pasal 9 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3 LPK

Pasal 12

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK swasta;
 - b. LPK pemerintah di Daerah; atau
 - c. LPK perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.

Pasal 13

- (1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.

- (2) Dalam hal LPK swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan melalui sistem Perizinan Berusaha terintegrasi secara elektronik.

Pasal 14

- (1) LPK swasta yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. penghentian sementara pelaksanaan program Pelatihan Kerja;
 - b. penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja; dan/atau
 - c. pencabutan izin LPK.
- (2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Bupati melalui kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme dan tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 15

Ketentuan lebih lanjut mengenai Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) LPK pemerintah di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (2) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan LPK perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 17

Untuk mendapatkan tanda daftar LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2), LPK pemerintah di Daerah atau LPK perusahaan mengajukan permohonan secara tertulis kepada kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 18

Ketentuan lebih lanjut mengenai LPK pemerintah di Daerah dan LPK perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan Pasal 15, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) Pembinaan terhadap LPK dilakukan secara terkoordinasi dan terpadu antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap program Pelatihan Kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur, dan tenaga pelatihan, penerapan metode dan sistem Pelatihan Kerja serta manajemen LPK.

Pasal 20

- (1) LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) wajib melaporkan realisasi kegiatan Pelatihan Kerja kepada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan secara berkala 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), melaporkan rekapitulasi realisasi kegiatan Pelatihan Kerja secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan provinsi.

Pasal 21

- (1) LPK yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. penghentian sementara pelaksanaan program Pelatihan Kerja;
 - b. penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja; dan/atau
 - c. pencabutan izin LPK.

- (2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Bupati melalui kepala perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme dan tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga Produktivitas Kerja

Pasal 22

- (1) Bupati melaksanakan peningkatan Produktivitas melalui kegiatan bimbingan teknis dan konsultasi Produktivitas pada Perusahaan kecil.
- (2) Bimbingan teknis dan konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 23

- (1) Pengukuran Produktivitas diselenggarakan dengan prinsip valid, reliabel, akurat, objektif, dan akuntabel.
- (2) Pengukuran Produktivitas skala Daerah dilaksanakan oleh Bupati.

Bagian Keempat Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 24

Dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah berwenang:

- a. pelayanan Antarkerja di Daerah;
- b. perizinan LPTKS di Daerah;
- c. pengelolaan IPK di Daerah;
- d. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
- e. Pengesahan RPTKA Perpanjangan.

Pasal 25

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan Antarkerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a, Pemerintah Daerah bertugas melaksanakan layanan Antarkerja.
- (2) Layanan Antarkerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. IPK;

- b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. perantaraan kerja.
- (3) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelayanan Antarkerja di tingkat kecamatan dengan menyiapkan sumber daya manusia pelayanan Antarkerja.

Pasal 26

- (1) LPTKS di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan melalui sistem Perizinan Berusaha terintegrasi secara elektronik.

Pasal 27

- (1) LPTKS yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
- a. penghentian sementara pelaksanaan program Pelatihan Kerja;
 - b. penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja; dan/atau
 - c. pencabutan izin LPK.
- (2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Bupati melalui kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme dan tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 28

Ketentuan lebih lanjut mengenai Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV PELINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 29

- (1) Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan Pelindungan Tenaga Kerja yang terdiri atas:
 - a. norma kerja;
 - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. norma kerja perempuan; dan
 - d. norma jaminan sosial.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Norma Kerja

Pasal 30

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. paling banyak 4 (empat) jam dalam sehari dan 18 (delapan belas) jam dalam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur paling sedikit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada tenaga kerja, yang meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
 - 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. istirahat pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;

- d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- e. istirahat bagi tenaga kerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
- f. istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi tenaga kerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan).

Pasal 31

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, pemerintah menetapkan kebijaksanaan penetapan upah minimum yang melindungi tenaga kerja.
- (2) Upah minimum berlaku bagi tenaga kerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum Daerah.
- (4) Pengusaha menetapkan besaran upah bagi tenaga kerja yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (5) Struktur dan skala upah yang disusun oleh pengusaha, diberitahukan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

Pasal 32

- (1) Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan tenaga kerja dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. ruang laktasi;
 - b. tempat sarana ibadah;
 - c. ruang istirahat;
 - d. sarana parasarana toilet;
 - e. seragam kerja; dan
 - f. koperasi karyawan.

Bagian Ketiga

Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 33

- (1) Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib menyediakan alat keselamatan kerja.
- (3) Perusahaan wajib melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali.

Bagian Keempat
Norma Kerja Perempuan

Pasal 34

- (1) Tenaga kerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00 WIB.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan tenaga kerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00 WIB.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00 WIB wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi tenaga kerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 s.d 05.00 WIB.

Bagian Kelima
Norma Jaminan sosial

Pasal 35

- (1) Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.
- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Pelaksanaan jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Pasal 36

- (1) Pelindungan Pekerja Migran Indonesia meliputi:
 - a. pelindungan sebelum bekerja;
 - b. pelindungan selama bekerja; dan
 - c. pelindungan setelah bekerja.
- (2) Pemerintah Daerah berwenang dalam pelindungan sebelum bekerja dan setelah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf c.

Pasal 37

- (1) Dalam rangka pelindungan sebelum bekerja huruf a kepada Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf a, Pemerintah Daerah melakukan sosialisasi informasi dan permintaan pekerja migran Indonesia dari Pemerintah Pusat kepada masyarakat dengan melibatkan pemerintah desa.
- (2) Pelindungan setelah bekerja kepada pekerja migran Indonesia meliputi:
 - a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
 - b. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
 - c. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
 - d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
 - e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.
- (3) Pemerintah Daerah memberikan pelindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.
- (4) Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya melakukan pelindungan sosial bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:
 - a. Peningkatan kualitas melalui standardisasi
 - b. peningkatan peran sertifikasi;
 - c. penyediaan tenaga kompeten;
 - d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya;
 - e. kebijakan pelindungan kepada perempuan dan anak; dan
 - f. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

- (5) Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya melakukan perlindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia Melalui:
 - a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
 - b. edukasi keuangan agar pekerja migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
 - c. edukasi kewirausahaan.

BAB V HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Pengesahan Peraturan Perusahaan

Pasal 38

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Pimpinan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan dokumen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Proses penerbitan keputusan atas pengesahan peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja sejak dokumen dan materi telah memenuhi persyaratan.
- (5) Dalam hal di Perusahaan sedang dilakukan perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan masa berlaku Peraturan Perusahaan telah berakhir, maka Pengusaha dapat mengajukan permohonan perpanjangan masa berlaku Peraturan Perusahaan.
- (6) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 39

- (1) Dalam hal Perusahaan akan mengadakan perubahan isi Peraturan Perusahaan dalam tenggang waktu masa berlakunya Peraturan Perusahaan, maka dalam hal perubahan tersebut menjadi lebih rendah dari Peraturan Perusahaan sebelumnya, sepanjang tidak bertentangan dengan

peraturan perundang-undangan, maka perubahan tersebut harus disepakati oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau wakil Pekerja/Buruh.

- (2) Perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan kembali dari Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (3) Apabila perubahan Peraturan Perusahaan tidak mendapat pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka perubahan dianggap tidak ada.

Pasal 40

- (1) Pengusaha wajib mengajukan pembaharuan Peraturan Perusahaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya Peraturan Perusahaan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan untuk mendapat pengesahan.
- (2) Pengajuan pengesahan pembaharuan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dokumen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pembaharuan Peraturan Perusahaan memperhatikan saran dan pertimbangan wakil Pekerja/Buruh.

Pasal 41

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan pengesahan, perubahan, dan pembaharuan Peraturan Perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 42

- (1) Pengusaha mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan:
 - 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) Permohonan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan dokumen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

Pasal 44

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan

Pasal 45

Dalam hal terjadi perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 46

Untuk mengoptimalkan pembinaan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, maka jumlah pegawai mediator Hubungan Industrial disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

Pasal 47

Untuk mencegah terjadinya perselisihan Hubungan Industrial, para pihak melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. pihak Pengusaha agar:
 1. memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh tepat pada waktunya; dan
 2. membangun komunikasi yang baik dengan pihak Pekerja/Buruh.
- b. pihak Pekerja/Buruh agar:
 1. melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab; dan
 2. membangun komunikasi yang baik dengan pihak Pengusaha maupun dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 48

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan melakukan upaya pencegahan perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal Pekerja/Buruh melakukan mogok kerja secara sah, siapapun dilarang melakukan intimidasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh baik sebelum, selama, maupun setelah pelaksanaan mogok kerja.

Pasal 49

- (1) Dalam rangka melaksanakan perlindungan tenaga kerja perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan membentuk Tim perlindungan ketenagakerjaan.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat adhoc yang dibentuk berdasarkan Keputusan Bupati yang terdiri dari:
 - a. Perangkat daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan;
 - b. Unsur perusahaan;
 - c. Unsur akademisi; dan
 - d. Unsur tenaga kerja.
- (3) Tim adhoc yang sudah dibentuk berdasarkan Keputusan Bupati bertugas melakukan:
 - a. Sosialisasi perlindungan terhadap tenaga kerja;
 - b. Pencegahan perselisihan hubungan industrial.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tim adhoc diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VI PENDANAAN

Pasal 50

- Pendanaan penyelenggaraan Pelayanan dan Pelindungan Tenaga Kerja dibebankan pada:
- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan
 - b. sumber dana lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 51

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

Pasal 52

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kudus
pada tanggal

Pj. BUPATI KUDUS,

M. HASAN CHABIBIE

Diundangkan di Kudus
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUDUS,

REVLISIANTO SUBEKTI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUDUS TAHUN 2024 NOMOR 6.

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUDUS,
PROVINSI JAWA TENGAH : (6-77/2024).

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUDUS
NOMOR 6 TAHUN 2024
TENTANG
PELAYANAN DAN PELINDUNGAN TENAGA KERJA

I. UMUM

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sumber daya itu berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana akan menunjang program pembangunan di bidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Hal ini menegaskan bahwa Pemerintah Daerah sebagai bagian dari sistem pemerintahan dalam menjalankan otonomi daerah bertanggungjawab dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Konstitusi juga mengamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat diperlukan suatu upaya Pemerintah Daerah melalui peningkatan pelayanan dan perlindungan berbagai program pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Dalam rangka pelaksanaan berbagai program pembangunan bidang ketenagakerjaan tersebut, dalam hal penyelenggaraan penempatan tenaga kerja, perlu ditetapkan pedoman bagi semua pihak yang berkepentingan dalam penyelenggaraan pelayanan dan perlindungan tenaga kerja. Pedoman tersebut dimaksudkan untuk memberikan jaminan, perlindungan serta upaya-upaya pencegahan bagi tenaga kerja, terhadap permasalahan-permasalahan yang timbul berkaitan dengan kegiatan penempatan tenaga kerja. Hal tersebut merupakan kewajiban Daerah sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah. Dengan demikian, pembentukan Peraturan Daerah mengenai pelayanan dan perlindungan tenaga kerja adalah merupakan keharusan demi meningkatkan pembangunan daerah dan melindungi tenaga kerja masyarakat Kabupaten Kudus. Adapun Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. Kewenangan Pemerintah Daerah;
- b. Pelayanan Tenaga Kerja;
- c. Pelindungan Tenaga Kerja;
- d. Hubungan Industrial; dan
- e. Pendanaan.

Pengaturan Pelayanan dan Pelindungan Tenaga Kerja menjadi pedoman bagi Perangkat Daerah, pihak terkait, dan masyarakat dalam melaksanakan Pelayanan dan Pelindungan Tenaga Kerja di Daerah yang efektif dan efisien guna mendorong perekonomian Daerah serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Huruf a

Yang dimaksud dengan "asas keterpaduan" adalah bahwa penyelenggaraan Pelayanan dan Pelindungan Tenaga kerja harus mencerminkan keterpaduan dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "asas persamaan hak" adalah bahwa tenaga kerja mempunyai hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia" adalah bahwa penyelenggaraan pelayanan dan pelindungan tenaga kerja harus mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta pelindungan harkat dan martabat manusia.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "asas demokrasi" adalah tenaga kerja diberikan perlakuan dan hak yang sama dalam mengemukakan pendapat, berserikat, dan berkumpul.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "asas keadilan sosial" adalah dalam penyelenggaraan pelayanan dan pelindungan tenaga kerja dilakukan dengan menekankan pada aspek pemerataan, tidak diskriminatif, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "asas kesetaraan dan keadilan gender" adalah suatu keadaan pada saat perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak asasi dan potensinya untuk bekerja.

Huruf g

Yang dimaksud dengan "asas nondiskriminasi" adalah bahwa penyelenggaraan Pelayanan dan Pelindungan Tenaga Kerja dilakukan tanpa adanya pembedaan perlakuan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik.

Huruf h

Yang dimaksud dengan "asas anti-perdagangan manusia" adalah bahwa tidak adanya tindakan perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan tenaga kerja dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan uang atau memberikan bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antarnegara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan tenaga kerja tereksplorasi.

Huruf i

Yang dimaksud dengan "asas transparansi" adalah bahwa penyelenggaraan pelayanan dan perlindungan tenaga kerja dilakukan secara terbuka, jelas, dan jujur.

Huruf j

Yang dimaksud dengan "asas akuntabilitas" adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan pelayanan dan perlindungan tenaga kerja harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf k

Yang dimaksud dengan "asas berkelanjutan" adalah bahwa penyelenggaraan pelayanan dan perlindungan tenaga kerja harus memenuhi seluruh tahapan perlindungan yang meliputi sebelum, selama, dan setelah bekerja untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan dalam seluruh aspek kehidupan, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20
Cukup jelas.

Pasal 21
Cukup jelas.

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Ruang laktasi merupakan tempat/ruang khusus yang representatif bagi Ibu menyusui bayinya dan/atau memompa air susu ibu dalam rangka pemberian air susu ibu eksklusif.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35
Cukup jelas.

Pasal 36
Cukup jelas.

Pasal 37
Cukup jelas.

Pasal 38
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Cukup jelas.

Pasal 46
Cukup jelas.

Pasal 47
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUDUS NOMOR 260.