



BUPATI TANAH BUMBU
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU
NOMOR 3 TAHUN 2024

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANAH BUMBU,

- Menimbang : a. bahwa hak atas Pekerjaan merupakan hak yang dijamin oleh konstitusi dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28E ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan Tenaga Kerja, diperlukan pembangunan Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas Tenaga Kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan Tenaga Kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- c. bahwa perlindungan terhadap Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya dengan tahap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- d. bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 dan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah 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, Pemerintah Daerah berwenang mengatur tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- e. bahwa Peraturan Daerah Tanah Bumbu Nomor 4 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, telah tidak sesuai dengan perkembangan dan peraturan yang lebih tinggi, maka diperlukan pengaturan Ketenagakerjaan yang sesuai dengan kondisi dan peraturan yang lebih tinggi;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 - 3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);
 - 4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
 - 5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 182 *Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
 - 6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
 - 7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6842);
 - 8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4265);

9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989) 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);
10. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
11. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);
12. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
13. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) 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);

14. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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);
15. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
16. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) 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);
17. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6779);
18. 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);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5472);

21. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
26. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
27. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899);

28. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 120);
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);
31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, Dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan dan Tata Kerja Dewan Pengupahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 846);
32. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2016 Nomor 19) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan ke dua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2021 Nomor 5);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagaimana unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Kabupaten Tanah Bumbu.

4. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang selanjutnya disebut Dinas, adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanah Bumbu
5. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tanah Bumbu.
6. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
7. 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.
8. Izin adalah Izin Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
9. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, yang 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.
10. Pengusaha adalah:
 - a. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri.
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan hukum 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.
11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk Pekerja/Buruh, baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan yang bersifat bebas, terbuka,

mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.

13. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
14. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan Pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
15. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Tanah Bumbu dan/atau Tenaga Kerja yang sudah berdomisili di Kabupaten Tanah Bumbu selama minimal 6 (enam) bulan memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Tanah Bumbu.
16. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
17. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
19. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
20. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan Daerah.
21. Pelaksana Penempatan TKI Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh Izin tertulis oleh Pemerintah untuk menyelenggarakan Pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
22. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan Tenaga Kerja.
23. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.

24. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur Pekerjaan, Upah dan perintah.
25. 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.
26. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian.
27. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disingkat BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan.
28. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
29. 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.
30. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK, adalah Upah minimum yang berlaku di Kabupaten.
31. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
32. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh Izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja
33. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
34. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.

35. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
36. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/Buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat Pekerjaan.
37. Penutupan Perusahaan (*Lock Out*) adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan Pekerjaan.
38. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
39. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan Pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi Pekerjaan.
40. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program Pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
41. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK, adalah hasil kegiatan PTK yang memuat perkiraan dan rencana persediaan Tenaga Kerja, kebutuhan akan Tenaga Kerja, serta neraca dan program pembangunan Ketenagakerjaan.
42. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
43. 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.
44. Pemagangan adalah bagian dan sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

45. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai teknis berkeahlian khusus yang ditunjuk oleh Menteri dan disertai tugas mengawasi serta menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.
46. Pengantar Kerja adalah PNS yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
47. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh Izin tertulis dari pemerintah pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
48. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan Pekerjaan dengan menerima Upah di luar wilayah Republik Indonesia.
49. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.
50. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja antar Daerah provinsi.
51. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
52. Analisis, Proyeksi dan Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data serta perkiraan yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai Ketenagakerjaan.
53. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk Pekerjaan tertentu.
54. Pekerja Perempuan adalah setiap orang perempuan yang bekerja dalam suatu Hubungan Kerja secara formal pada Perusahaan.
55. Siang Hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
56. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
57. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
58. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/ dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.
59. Peraturan Daerah adalah Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.
60. Peraturan Bupati adalah Peraturan Bupati Kabupaten Tanah Bumbu.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berdasarkan asas:
 - a. terbuka;
 - b. bebas;
 - c. obyektif;
 - d. adil; dan
 - e. setara tanpa diskriminasi.
- (2) Tujuan penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah:
 - a. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam Hubungan Kerja maupun di luar Hubungan Kerja dan Pemberi Kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan;
 - b. mewujudkan Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja; dan
 - c. memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 3

- Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:
- a. kesempatan dan perlakuan yang sama;
 - b. PTK;
 - c. Pelatihan Kerja, peningkatan produktivitas kerja, dan Pemagangan;
 - d. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
 - e. Perusahaan Alih Daya;
 - f. TKA;
 - g. dewan pengupahan kabupaten;
 - h. perlindungan, Pengupahan dan kesejahteraan;
 - i. fasilitasi kesejahteraan;
 - j. Hubungan Kerja;
 - k. Hubungan Industrial;
 - l. penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;
 - m. wajib lapor Ketenagakerjaan;
 - n. pembinaan, dan pengendalian; dan
 - o. sanksi administratif.

BAB IV
KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 4

- (1) Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha dan Pemberi Kerja.

BAB V
PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 5

- (1) Dalam menyusun kebijakan strategi dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Dinas harus berpedoman pada RTK.
- (2) RTK meliputi:
 - a. RTK makro; dan
 - b. RTK mikro.
- (3) Dinas melaksanakan penyusunan RTK makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berdasarkan
 - a. data dasar Ketenagakerjaan,
 - b. data khusus Ketenagakerjaan,
 - c. data perekonomian, dan
 - d. data lainnya.
- (4) Penyusunan RTK makro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun berdasarkan penghitungan persediaan dan kebutuhan akan Tenaga Kerja yang meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan:
 - a. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - b. neraca Tenaga Kerja;
 - c. rencana investasi;
 - d. persediaan Tenaga Kerja, dan
 - e. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan Daerah.
- (5) Penyusunan RTK makro dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) RTK mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b wajib disusun oleh Pemberi Kerja diantaranya badan usaha milik negara, badan usaha milik Daerah, Perusahaan swasta serta badan-badan lainnya.

- (2) RTK mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (3) Pemberi Kerja yang menyusun RTK mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab atas pelaksanaan dan melaporkan hasil pelaksanaannya kepada Dinas.
- (4) Dinas memberikan pembinaan, pendampingan, *monitoring* dan evaluasi dalam penyusunan RTK mikro.
- (5) Penyusunan RTK mikro dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Analisis, Proyeksi dan Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB VI
PELATIHAN KERJA, PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA, DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja

Pasal 7

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) serta harus 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 kedisabilitasannya.
- (4) Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan Sertifikat Pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.
- (5) Sertifikat Pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (4) adalah sertifikat yang dikeluarkan oleh lembaga pelaksana Pelatihan Kerja.
- (6) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (4) adalah sertifikat yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi yang diberikan kepada peserta setelah dinyatakan lulus uji kompetensi.

Pasal 8

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
 - a. PTK pemerintah;
 - b. PTK swasta; dan
 - c. PTK Perusahaan.
- (2) LPK Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Dinas, melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat yang berdasarkan sistem Pelatihan Kerja nasional.
- (3) Latihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan di Balai Latihan Kerja.
- (4) LPK swasta yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi masyarakat umum, wajib memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari Bupati.
- (5) Bagi LPK swasta yang sudah mendapatkan Izin dan berkeinginan menambah dan/atau mengurangi program, wajib memiliki Izin penambahan dan/atau pengurangan program dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (6) LPK pemerintah dan Perusahaan yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja wajib mendaftarkan kepada Bupati.
- (7) LPK pemerintah dan Swasta maupun Perusahaan yang telah menyelenggarakan pelatihan wajib memberikan sertifikat kepada peserta latih yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.
- (8) LPK swasta dilarang memberikan Sertifikat Pelatihan tanpa melalui mekanisme Pelatihan Kerja.
- (9) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja oleh Lembaga Pelatihan harus sesuai dengan sistem Pelatihan Kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan potensi Daerah.
- (10) Dalam hal pemberian Izin penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (6), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas yang membidangi perizinan.

Pasal 9

- (1) Bupati 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/atau;

- d. menggunakan sarana dan prasarana Pelatihan Kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Dalam hal penghentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (4) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, dikenakan sanksi administrasi.
- (5) LPK swasta yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program Pelatihan Kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administrasi.

Bagian Kedua Peningkatan Produktivitas Kerja

Pasal 10

- (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.
- (3) Dalam hal wajib lapor sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Bagian Ketiga Pemagangan

Pasal 11

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dapat dilaksanakan di Daerah, luar Daerah dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah dan non pemerintah.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian secara tertulis antara peserta dengan Pengusaha sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
 - c. program Pemagangan;
 - d. jangka waktu Pemagangan; dan
 - e. besaran uang saku.

- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang menyelenggarakan Pemagangan.
- (4) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (5) Perusahaan penyelenggara Pemagangan wajib menyampaikan laporan paling lama 1 (satu) bulan setelah Perusahaan selesai menyelenggarakan Pemagangan ke Dinas.
- (6) Setiap tahapan dalam proses penyelenggaraan Pemagangan dilakukan tanpa dipungut biaya kepada peserta Pemagangan.
- (7) Pemagangan antar Daerah dan luar negeri dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (8) Dinas melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan Pemagangan di Daerah.

Pasal 12

Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemagangan menjadi pekerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3), penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.

Pasal 13

- (1) Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses Pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi kerja.
- (2) Bagi peserta Pemagangan yang telah selesai melaksanakan Pemagangan dapat dipertimbangkan direkrut menjadi karyawan di Perusahaan.

BAB VII PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 14

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
 - a. penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Lembaga penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
 - a. Bursa Kerja Daerah;
 - b. AKL; dan
 - c. AKAD.
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
 - a. badan;
 - b. P3MI; atau
 - c. Perusahaan yang menempatkan PMI untuk kepentingan Perusahaan sendiri.
- (3) LPTKS AKL, AKAD, AKAH dan BKK harus berbadan hukum.
- (4) LPTKS AKL dan Bursa Kerja dalam melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja wajib memperoleh Izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) LPTKS AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan ayat (2), sebelum melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja wajib memperoleh Izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang melakukan aktivitasnya di Daerah wajib melapor ke Dinas.
- (7) Dinas melakukan pembinaan, *monitoring* dan evaluasi terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.

Paragraf 1
Informasi Pasar Kerja

Pasal 17

- (1) Dinas melaksanakan pengumpulan informasi pasar kerja untuk disebarluaskan ke masyarakat.
- (2) Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diolah dan di analisa serta disebarluaskan melalui:
 - a. lembar bursa Tenaga Kerja yang dipasang pada papan Bursa Kerja atau papan pengumuman lainnya pada Dinas;
 - b. pasar Bursa Kerja (*job fair*);
 - c. media cetak/elektronik; dan
 - d. media sosial.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berisi tentang kebutuhan Tenaga Kerja dan persediaan Tenaga Kerja serta keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

Paragraf 2
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 18

- (1) Perusahaan yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri atau melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh:
 - a. instansi pemerintah yang membidangi urusan Ketenagakerjaan; dan/atau
 - b. lembaga swasta yang berbadan hukum.
- (3) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud ayat (2) memiliki fungsi pelayanan penempatan Tenaga Kerja.
- (4) Dalam melaksanakan fungsi pelayanan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pelaksana penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:
 - a. pelayanan IPK;
 - b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. pelayanan perantaraan kerja.
- (5) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) meliputi:
 - a. informasi pencari kerja;
 - b. Informasi lowongan pekerjaan; dan
 - c. Informasi penempatan Tenaga Kerja.

Paragraf 3
Pekerja Migran Indonesia

Pasal 19

- (1) PMI tidak dapat dibebani biaya penempatan.
- (2) P3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b, masih dapat diberlakukan hanya pada calon PMI yang sudah memiliki identitas PMI.
- (3) Biaya penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. tiket keberangkatan;
 - b. tiket pulang;
 - c. visa Kerja;
 - d. legalisasi Perjanjian Kerja;
 - e. Pelatihan Kerja;
 - f. sertifikat kompetensi kerja;
 - g. jasa Perusahaan;
 - h. penggantian paspor;
 - i. surat keterangan catatan kepolisian;
 - j. jaminan sosial PMI;
 - k. pemeriksaan kesehatan dan psikologi di dalam negeri;
 - l. pemeriksaan kesehatan tambahan jika Negara tertentu mempersyaratkan;
 - m. transportasi lokal dari Daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia; dan
 - n. akomodasi.
- (4) Biaya penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf g, huruf h, huruf i, huruf j, huruf k, huruf l, huruf m, dan huruf n dibebankan kepada Pemberi Kerja.
- (5) Biaya penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dan huruf f dibebankan kepada Pemerintah Daerah yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan LPK milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi.
- (6) Biaya penempatan PMI yang ditempatkan oleh badan perlindungan PMI dibebankan kepada Pemberi Kerja dan/atau ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pemerintah dengan pemerintah negara tujuan penempatan atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

Paragraf 4
Bursa Kerja Khusus

Pasal 20

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan LPK dapat mendirikan BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga penempatan Tenaga Kerja yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja yang dimaksud pada ayat (2), wajib diselenggarakan bagi alumni.
- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK.
- (5) BKK wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada Dinas.
- (6) Pembentukan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK serta didaftarkan kepada Dinas kabupaten setempat.
- (7) Kepala Dinas kabupaten/kota mencatat pendaftaran BKK dan menerbitkan tanda daftar.
- (8) Tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (7) berlaku selama BKK aktif menyelenggarakan penempatan Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja pada Dinas 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.

Paragraf 5
P3MI

Pasal 22

- (1) P3MI dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusat.
- (2) Izin Kantor Cabang P3MI diberikan melalui tahapan:
 - a. P3MI menyampaikan permohonan Izin Kantor Cabang P3MI melalui OSS (*online single submission*);
 - b. OSS (*online single submission*) menerbitkan Izin Kantor Cabang P3MI berdasarkan Komitmen;

- c. pelaku usaha wajib memenuhi Komitmen Izin kantor cabang P3MI;
 - d. Kepala Dinas Provinsi menyampaikan notifikasi Izin kantor cabang P3MI kepada lembaga OSS (*online single submission*) atas hasil pemenuhan komitmen; dan
 - e. Izin kantor cabang P3MI berlaku efektif berdasarkan notifikasi.
- (3) Tata cara permohonan kantor cabang P3MI dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (4) P3MI wajib membuat perjanjian penempatan pekerja migran dengan calon pekerja migran yang memuat hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan PMI di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (5) Untuk mendapatkan paspor, seorang calon pekerja migran harus membawa Surat Pengantar Rekrut (SPR) dari Dinas.

Pasal 23

- (1) P3MI wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan pekerja migran kepada Bupati.
- (2) Dalam hal penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Paragraf 6 Lowongan Pekerjaan

Pasal 24

- (1) Perusahaan yang membutuhkan Tenaga Kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. jumlah lowongan pekerjaan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan;
 - d. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
 - e. Upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya;
 - f. jenis kelamin dan usia;
 - g. pendidikan dan /atau kompetensi kerja; dan
 - h. jangka waktu pemenuhan permintaan Tenaga Kerja.
- (3) Dalam pengisian lowongan Pekerjaan, Perusahaan wajib memprioritaskan penerimaan Tenaga Kerja Lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas.

- (4) Lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerja Lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, Pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari Daerah lain baik dari dalam maupun luar provinsi.
- (5) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitas, pendidikan dan kemampuannya.
- (6) Jumlah Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas disesuaikan dengan jumlah pekerja dan/atau kualifikasi Perusahaan, sekurang-kurangnya 1 (satu) orang Tenaga Kerja penyandang disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.
- (7) Penyajian dan penyebaran Informasi pasar kerja wajib dilakukan melalui:
 - a. media Online;
 - b. papan pengumuman;
 - c. media cetak elektronik; dan/atau
 - d. media lainnya.
- (8) Informasi lowongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 7

Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 25

- (1) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara luring maupun daring yang terintegrasi dengan sistem penempatan Tenaga Kerja nasional.
- (2) Pencari kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri harus mendaftar ke Dinas baik secara luring maupun daring dan mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I).
- (3) Dalam hal belum mendapatkan pekerjaan, pencari kerja harus melapor kepada Dinas setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran.
- (4) Dalam hal telah mendapatkan pekerjaan, pencari kerja harus melapor kepada Dinas paling lambat 1 (satu) minggu terhitung sejak tanggal penempatan.
- (5) Laporan pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dapat dilakukan secara luring maupun daring.
- (6) Kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja seperti yang dimaksud pada ayat (2) berlaku secara nasional selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.
- (7) Perusahaan yang menerima Tenaga Kerja harus melaporkan ke Dinas terkait dengan penyerapan Tenaga Kerja.

- (8) Pelaporan penyerapan Tenaga Kerja dilaksanakan minimal 2 (dua) bulan sekali.

Pasal 26

- (1) Pengusaha yang mendatangkan Tenaga Kerja dari Daerah luar provinsi, dilakukan melalui mekanisme AKAD.
- (2) Setiap Pengusaha yang akan mendatangkan Tenaga Kerja AKAD wajib memiliki surat persetujuan penerahan AKAD dari Kepala Dinas.
- (3) Untuk mendapatkan surat persetujuan penerahan AKAD, Pengusaha wajib mengajukan permohonan kepada Kepala Dinas dengan melampirkan:
 - a. rencana kebutuhan Tenaga Kerja AKAD;
 - b. bukti adanya kontrak kerja dari Pemberi Kerja;
 - c. rancangan Perjanjian Kerja; dan
 - d. fotokopi surat Izin usaha dari instansi terkait.
- (4) Dalam hal pemberian surat persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 27

- (1) Selain kegiatan pelayanan penempatan bagi pencari kerja dengan Pemberi Kerja yang dilakukan oleh PPTKIS 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 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.
- (3) Dalam hal pemberian rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bupati dapat menyerahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 28

- (1) PPTKIS, BKK dan Pemberi Kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan Tenaga Kerja kepada Bupati.

- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dapat Peraturan Bupati.
- (3) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat menyerahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah 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 manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi dan pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB VIII
PERUSAHAAN ALIH DAYA

Bagian Kesatu
Pendirian

Pasal 30

- (1) Perusahaan Alih Daya yang beroperasi di Daerah berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.
- (3) Perusahaan Alih Daya sebagaimana dimaksud ayat (1) harus memiliki kantor perwakilan atau pengurus ditempat atau lokasi Perusahaan Alih Daya beroperasi.
- (4) Perusahaan Alih Daya sebagaimana dimaksud ayat (3) wajib memiliki wajib lapor Ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (5) Dinas melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembinaan terhadap Perusahaan Alih Daya yang beroperasi di Daerah.

Bagian Kedua Perjanjian Alih Daya

Pasal 31

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan Alih Daya wajib melaporkan jenis pekerjaan yang akan dialihdayakan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh pemerintah kepada Bupati.
- (3) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan Alih Daya wajib melaporkan keadaan Tenaga Kerja yang digunakan dilampiri dengan dokumen-dokumen:
 - a. fotokopi wajib lapor Ketenagakerjaan Perusahaan Alih Daya yang masih berlaku;
 - b. fotokopi bukti kepesertaan BPJS; dan
 - c. fotokopi perjanjian alih daya.
- (4) Jenis pekerjaan, tata cara pelaksanaan dan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

BAB IX TENAGA KERJA ASING

Pasal 32

- (1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib mempekerjakan TKA sesuai dengan Pengesahan RPTKA yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud ayat (2) wajib melaporkan kepada Dinas.
- (4) Setiap Pemberi Kerja yang akan memperpanjang pengesahan RPTKA, wajib melakukan permohonan perpanjangan secara daring kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (5) Pemberi Kerja TKA dapat mengajukan permohonan perubahan pengesahan RPTKA sebelum berakhirnya jangka waktu pengesahan RPTKA.

- (6) Persyaratan dan tata cara permohonan pengesahan, perpanjangan pengesahan RPTKA dan perubahan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud ayat (2), (4) dan (5) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (7) Pembinaan penggunaan TKA di Daerah dilakukan oleh Dinas sesuai dengan kewenangannya.

Pasal 33

- (1) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (2) Pengesahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (2) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler, direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai peraturan perundang-undangan, atau TKA pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (3) TKA dapat dipekerjakan di Daerah, hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan keahlian;
 - b. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a dapat dilaksanakan oleh sesama Perusahaan sejenis sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
 - c. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja pendamping kepada Dinas.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 35

TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di Perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Bupati.
- (2) Dalam hal pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 37

- (1) Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib membayar DKPTKA per jabatan per orang per bulan sebagai pendapatan Daerah berupa retribusi Daerah.
- (2) Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi:
 - a. instansi pemerintah;
 - b. perwakilan negara asing;
 - c. badan internasional;
 - d. lembaga sosial;
 - e. lembaga keagamaan; dan
 - f. jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA kurang dari 1 (satu) bulan wajib membayar DKPTKA sebesar 1 (satu) bulan penuh.
- (4) Pemberi Kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA atau memperpanjang RPTKA sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dalam wilayah Kabupaten Tanah Bumbu tanpa lintas kabupaten/provinsi wajib menetapkan RPTKA tersebut di lokasi dalam 1 (satu) Daerah.
- (5) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pendapatan Daerah dikenakan untuk pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) Daerah.
- (6) Pemberi Kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA wajib melaporkan data TKA setiap triwulan.
- (7) Pemberi Kerja yang tidak membayar perpanjangan DKPTKA sesuai ayat (1) dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 38

- (1) Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu Pengesahan RPTKA dan dibayarkan di muka.
- (2) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan Pemberi Kerja TKA berdasarkan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai penerimaan negara bukan pajak atau surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan Daerah yang diterbitkan oleh direktur melalui TKA Online.
- (3) Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. identitas Pemberi Kerja TKA;
 - b. identitas TKA;
 - c. nama bank;
 - d. nomor rekening;
 - e. atas nama rekening; dan
 - f. besaran DKPTKA yang dibayarkan.
- (4) Pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan validasi pembayaran DKPTKA oleh pejabat yang ditunjuk Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya.
- (5) Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun sesuai dengan aturan perundang-undangan.

BAB X DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN

Pasal 39

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengupahan dibentuk dewan pengupahan kabupaten.
- (2) Dewan pengupahan kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
- (3) Keanggotaan dewan pengupahan kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas unsur:
 - a. pemerintah;
 - b. organisasi Pengusaha;
 - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
 - d. akademisi dan pakar.
- (4) Keanggotaan dewan pengupahan kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usul Kepala Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan kabupaten.

- (5) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB XI
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu
Perlindungan

Paragraf 1
Waktu Kerja

Pasal 40

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
- a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam Seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam Seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja pada ayat (1) huruf a dan huruf b, wajib memenuhi persyaratan;
- a. untuk melaksanakan waktu kerja lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar Upah lembur.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak berlaku pada golongan jabatan tertentu sepanjang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada Pekerja/Buruh, yang meliputi:
- a. istirahat antar jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 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 resmi;

- d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - e. Pekerja Perempuan yang melahirkan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut keterangan dokter kandungan atau bidan; dan
 - f. Pekerja Perempuan yang mengalami keguguran/gugur kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- (6) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
 - (7) Perusahaan yang menggunakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (5), Perusahaan wajib memberikan waktu istirahat sebagaimana dimaksud ayat (4) huruf d.
 - (8) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Penyandang Disabilitas

Pasal 41

- (1) Setiap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasnya.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Penyandang Disabilitas dengan mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasnya, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi Perusahaan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi pekerja Penyandang Disabilitas yang diakibatkan oleh Hubungan Kerja.
- (4) Setiap Pengusaha wajib mempekerjakan Penyandang Disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang Penyandang Disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada Perusahaannya.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak termasuk Penyandang Disabilitas akibat kecelakaan Hubungan Kerja.

- (6) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Bupati.
- (7) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 42

- (1) Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas selain dilakukan oleh lembaga pelayanan penempatan swasta dalam melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.
- (2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memperoleh Izin tertulis dari Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Paragraf 3 Pekerja Perempuan

Pasal 44

- (1) Pekerja/Buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antar pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh perempuan yang anaknya masih menyusui wajib diberi kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA wajib:
 - a. memberikan makanan minuman yang bergizi (sekurang-kurangnya 1400 kalori);
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi Pekerja Perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA;

- d. melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari kepada Bupati; dan
 - e. laporan pelaksanaan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf d diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.
- (5) Dalam hal pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d, Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada kepala Dinas.

Pasal 45

- (1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, keguguran/gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- (2) Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja tanpa mengurangi hak-haknya, karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan Pekerja Perempuan hamil.
- (3) Pengusaha wajib memberikan cuti hamil, melahirkan dan/atau keguguran/gugur kandungan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (4) 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.

Paragraf 4 Pekerja Anak

Pasal 46

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1), tersebut di atas bagi:
 - a. Anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu Pekerjaan dan kesehatan fisik, mental dan sosial;
 - b. Anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan, yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - c. Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Anak wajib memenuhi persyaratan:
- a. ada persetujuan tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada Perjanjian Kerja antara Pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan Siang Hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
 - g. menerima Upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan Anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan Anak untuk pelacuran, perjudian, produksi pornografi dan atau pertunjukan porno;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan Anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras dan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral Anak.
- (3) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 48

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.

- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. struktur dan skala Upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (3) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (4) Pengusaha wajib melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas Pekerja/Buruh.
- (5) Pengusaha wajib melaporkan Upah secara berkala sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali kepada Bupati.
- (6) Dalam hal pelaporan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat 5, Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.
- (7) Dalam hal pelaporan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat 5, Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 50

- (1) Gubernur dapat menetapkan UMK dengan syarat tertentu.
- (2) UMK sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diusulkan oleh Bupati kepada Gubernur untuk ditetapkan dengan memperhatikan usulan dewan Pengupahan kabupaten.
- (3) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari UMK yang telah ditetapkan oleh Gubernur.

Pasal 51

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas Pekerja/Buruh.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih rendah dari UMK.

- (4) Pedoman pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), prosedur dan tata cara peninjauan Upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Kesejahteraan

Paragraf 1
Tunjangan Hari Raya

Pasal 52

- (1) Pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) Besaran tunjangan hari raya keagamaan diberikan dengan persyaratan:
- a. bagi Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan minimal 1 (satu) bulan Upah; dan
 - b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan: $(\text{masa kerja}/12) \times 1$ (satu) bulan Upah.
- (3) Pekerja tetap 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.
- (4) Pekerja 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 (3), tidak berlaku bagi pekerja dalam status PKWT yang Hubungan Kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.
- (6) Pelaksanaan Pembayaran tunjangan hari raya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundangan-undangan yang berlaku.

Paragraf 2
Jaminan Sosial

Pasal 53

- (1) Setiap Pemberi Kerja penyelenggara negara dan selain penyelenggara negara termasuk badan usaha milik Daerah dan pelaksana jasa konstruksi wajib mendaftarkan dirinya dan/atau pekerjajanya dalam program jaminan sosial dengan membayar iuran.

- (2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. jaminan kecelakaan kerja (JKK);
 - b. jaminan kematian (JKM);
 - c. jaminan hari tua (JHT);
 - d. jaminan pensiun (JP); dan
 - e. Jaminan Kesehatan.
- (3) Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pekerja pada Perusahaan;
 - b. pekerja pada orang perseorangan;
 - c. orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan;
 - d. pekerja dalam masa percobaan; dan
 - e. komisaris dan direksi yang menerima Upah.
- (4) Pemberi Kerja atau badan usaha jasa konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendaftarkan pekerjaannya dalam segmen kepesertaan penerima Upah pada program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian dan program jaminan kesehatan.
- (5) Pekerja jasa konstruksi pada sektor usaha jasa konstruksi meliputi:
 - a. pekerja harian lepas;
 - b. pekerja borongan; dan
 - c. pekerja PKWT.
- (6) Pekerja/Buruh yang bekerja pada Pemberi Kerja penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pegawai pemerintah non-pegawai negeri;
 - b. pejabat negara non-aparatur sipil negara; dan
 - c. pegawai non-aparatur sipil negara pada lembaga tinggi negara atau lembaga negara.
- (7) Pekerja/Buruh yang bekerja pada penyelenggara negara sebagaimana dimaksud ayat (6) wajib didaftarkan dalam segmen kepesertaan penerima Upah pada program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian dan program jaminan kesehatan.
- (8) Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebagaimana pada ayat (1) belum mendaftarkan dan membayar iuran maka bila terjadi risiko terhadap pekerjaannya, Pemberi Kerja wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

- (9) Pendaftaran kepesertaan jaminan sosial selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud ayat (1), Pemberi Kerja mendaftarkan pekerjaannya di wilayah dimana pekerja tersebut ditempatkan.

Pasal 54

- (1) Setiap pekerja bukan penerima Upah wajib mendaftarkan dirinya dalam program jaminan sosial kepada kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan atau kantor layanan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan di Daerah sesuai kepesertaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Pekerja bukan penerima Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengikuti 2 (dua) program jaminan sosial Ketenagakerjaan yaitu program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian, dan dapat mengikuti program jaminan hari tua secara sukarela.
- (3) Pendanaan iuran pekerja bukan penerima Upah bersumber dari:
- mandiri/individu;
 - anggaran pendapatan belanja Daerah;
 - alokasi dana desa; atau
 - tanggung jawab sosial lingkungan Perusahaan.
- (4) Tata cara pendaftaran, besaran iuran, manfaat dan pembayaran iuran dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 3 Kesempatan Beribadah

Pasal 55

- (1) Pekerja/Buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya, baik itu ditempat kerja ataupun diluar tempat bekerja.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwujudkan dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

BAB XII FASILITAS KESEJAHTERAAN

Pasal 56

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh.

- (2) Untuk menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan diantaranya berupa:
- a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan bayi;
 - c. perumahan Pekerja/Buruh;
 - d. fasilitas beribadah;
 - e. fasilitas olah raga;
 - f. fasilitas kantin;
 - g. fasilitas kesehatan;
 - h. fasilitas rekreasi;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. koperasi; dan
 - k. angkutan antar jemput Pekerja/Buruh.
- (3) Ketentuan fasilitas kesejahteraan sebagaimana diatur pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB XIII HUBUNGAN KERJA

Pasal 57

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Syarat-syarat Perjanjian Kerja:
 - 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 peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (5) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 58

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) PKWT tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (4) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.
- (6) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (7) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (6) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (8) Perjanjian Kerja, perpanjangan Perjanjian Kerja dan perubahan isi PKWT wajib dicatatkan pada Dinas.
- (9) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang atau merubah isi PKWT paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhir atau merubah isi Perjanjian Kerja telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

- (10) PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT, dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan Daerah, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (11) Prosedur, tata cara pembuatan, dan pencatatan serta pelaksanaan Perjanjian Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 59

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pembinaan, serta melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan serikat Pekerja/Buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan Perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarga.
- (3) Dalam menjalankan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi menjalankan usahanya sesuai dengan kewajibannya, menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan kepada secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.
- (4) Dalam hal pelaksanaan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 60

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat Pekerja/Buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- d. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;

- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Kesatu
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 61

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai sifat:
 - a. bebas;
 - b. terbuka;
 - c. mandiri;
 - d. demokratis; dan
 - e. bertanggung jawab.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud ayat (1) dibentuk secara bertahap.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas.
- (4) Prosedur dan tata cara pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam melaksanakan fungsinya Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.
- (6) Besaran dan tata cara pemungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan.

Pasal 62

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan Daerah untuk terselenggaranya kegiatan kesekretariatan pengurus cabang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah memberitahukan keberadaannya ke Dinas.
- (2) Bentuk dan tata cara pemberian bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Organisasi Pengusaha

Pasal 63

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi Pengusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas mendorong kelembagaan Ketenagakerjaan antara Pengusaha dan organisasi pekerja yang diharapkan mampu mengakomodir kemandirian, dan produktivitas lembaga organisasi pekerja dan Pengusaha.

Bagian Ketiga
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 64

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit yang dicatatkan ke Dinas.
- (2) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di Perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit terdiri atas unsur Pengusaha dan unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk/dipilih oleh Pekerja/Buruh secara demokratis.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 65

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerja Sama Tripartit.
- (2) Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah terdiri atas unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi Pengusaha; dan
 - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- (4) Pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Peraturan Perusahaan

Pasal 66

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Bupati.
- (2) Pengusaha wajib menyusun Peraturan Perusahaan yang baru paling lambat 90 (sembilan puluh) hari kerja sebelum masa berlakunya Peraturan Perusahaan yang lama berakhir.
- (3) Pengusaha wajib mengajukan pembaharuan Peraturan Perusahaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya Peraturan Perusahaan untuk mendapat pengesahan.
- (4) Peraturan Perusahaan yang telah disahkan wajib diberitahukan dan dijelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada Pekerja/Buruh.
- (5) Bagi Perusahaan yang merupakan cabang atau bagian dari Perusahaan yang berada di luar Daerah wajib menyampaikan Peraturan Perusahaan yang telah mendapat pengesahan kepada Bupati.
- (6) Dalam hal pengesahan sebagaimana pada ayat (1), ayat (3) dan penyampaian sebagaimana pada ayat (5), bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Bagian Keenam
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 67

- (1) Perusahaan yang Serikat Pekerja/Serikat Buruhnya telah memenuhi syarat untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama dapat meningkatkan Peraturan Perusahaannya 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) Perusahaan yang hanya beroperasi di Daerah, wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Bupati.

- (4) Perjanjian Kerja Bersama 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, perpanjangan dilakukan apabila perundingan Perjanjian Kerja Bersama yang baru belum mencapai kesepakatan.
- (5) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada Pekerja/Buruh di Perusahaan.
- (7) Dalam hal pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

BAB XV PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 68

- (1) Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha/gabungan Pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 69

Pemutusan Hubungan Kerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Perusahaan.

Pasal 70

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan/atau Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.
- (6) Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- (7) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (8) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (7) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 71

- (1) Bagi Pekerja/Buruh yang mengalami pemutusan hubungan dan mendapatkan hak berupa uang pisah, maka besaran uang pisah diberikan sesuai ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama.

- (2) Dalam hal pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dan mendapatkan hak sebagaimana di maksud pada ayat (1), tetapi Perusahaan tidak mengatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama maka besaran uang pisah diberikan sesuai dengan perhitungan uang penghargaan masa kerja.
- (3) Pekerja/Buruh yang melanjutkan kembali Hubungan Kerja dengan Pengusaha pada Perusahaan yang sama setelah pensiun dan telah mendapatkan hak-hak pensiunnya, maka dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja/Buruh hanya berhak atas uang penghargaan masa kerja semenjak dipekerjakan kembali sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Mogok Kerja

Pasal 72

- (1) Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan Mogok Kerja bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan atau Perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok Kerja dilaksanakan, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Dinas.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri Mogok Kerja;
 - b. tempat Mogok Kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan Mogok Kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan atau masing-masing ketua dan sekretaris Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai penanggungjawab Mogok Kerja.
- (5) Dalam hal Mogok Kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (3), untuk menyelamatkan alat produksi dan aset Perusahaan, Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. apabila dianggap perlu melarang Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja berada di lokasi Perusahaan.

Bagian Keempat
Penutupan Perusahaan

Pasal 73

- (1) Penutupan Perusahaan 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 tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 74

Dalam menyelesaikan perselisihan antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha dilakukan dengan tahapan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI
WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN

Pasal 75

- (1) Pengusaha atau Pengurus wajib melakukan pelaporan secara daring pada saat:
 - a. setelah mendirikan, menjalankan kembali, atau memindahkan Perusahaan; atau
 - b. sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan Perusahaan.
- (2) Pelaporan dilakukan 30 (tiga puluh) hari setelah atau sebelum melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Selain pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha atau pengurus wajib melakukan pelaporan secara berkala setiap 1 (satu) tahun pada bulan Desember.
- (4) Wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan dilakukan melalui sistem daring yang disediakan oleh kementerian yang berwenang di bidang Ketenagakerjaan.
- (5) Jika suatu Perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian yang berdiri sendiri, kewajiban yang ditetapkan dalam ayat (1) berlaku juga terhadap masing-masing kantor cabang atau bagian yang berdiri sendiri itu.

- (6) Tata cara, prosedur dan sanksi terkait dengan wajib lapor Ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 76

- (1) Selain pelaporan berkala Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (3), Perusahaan juga harus melakukan pelaporan apabila terjadi perubahan kondisi Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (2) Perubahan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diantaranya:
 - a. perubahan keadaan Tenaga Kerja;
 - b. perubahan Hubungan Industrial;
 - c. pelatihan Tenaga Kerja; dan
 - d. perubahan K3 Perusahaan.

Pasal 77

- (1) Pengisian wajib lapor Ketenagakerjaan dilakukan dengan memperhatikan jenis perizinan usaha yang dimiliki oleh Perusahaan.
- (2) Perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah perizinan yang diperoleh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVII PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 78

- (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Pengendalian

Pasal 79

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.

- (2) Setiap Perusahaan wajib melaporkan kegiatan Ketenagakerjaan secara tertulis kepada Kepala Dinas.
- (3) Prosedur dan tata cara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB XVIII SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 80

- (1) Sanksi administratif terdiri atas:
 - a. teguran/peringatan lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan Izin kegiatan usaha untuk jangka waktu tertentu;
 - d. pembatalan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - g. pencabutan Izin;
 - h. denda administratif; dan/atau
 - i. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.
- (2) Teguran/peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan secara lisan apabila penanggungjawab usaha dan/atau kegiatan melakukan sesuatu tindakan yang akan mengarah pada pelanggaran terhadap ketentuan Ketenagakerjaan.
- (3) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan apabila penanggungjawab usaha dan/atau kegiatan melakukan sesuatu tindakan yang akan mengarah pada pelanggaran ketentuan Ketenagakerjaan.
- (4) Pembatalan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilakukan apabila pemohon Izin telah melakukan suatu perbuatan yang tidak dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan dan/atau keputusan.
- (5) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilakukan agar pihak penanggung jawab usaha dan/atau kegiatan untuk menghentikan semua kegiatan usahanya, sehingga tidak akan terjadi pelanggaran terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (6) Prosedur, tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 81

- (1) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (1) dikenakan terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 6 Ayat (1), Pasal 8 ayat (4), ayat (5), dan ayat (7), Pasal 9 ayat (4) dan (5), Pasal 10 ayat (2), Pasal 16 ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), Pasal 20 ayat (5), Pasal 21 ayat (2), Pasal 24 ayat (1), Pasal 26 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 ayat (1), Pasal 30 ayat (1), Pasal 31 ayat (2), Pasal 32 ayat (2), Pasal 34 ayat (1), Pasal 36 ayat (1), Pasal 37 ayat (3), ayat (4) dan ayat (6), Pasal 40 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (5) dan ayat (7), Pasal 41 ayat (4) dan (6), Pasal 42 ayat (2), Pasal 44 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 45 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 46 ayat (3), Pasal 49 ayat (5), Pasal 52 ayat (1), Pasal 53 ayat (1), ayat (4), ayat (7), Pasal 54 ayat (1), Pasal 56 ayat (1), Pasal 58 ayat (8), Pasal 64 ayat (1), Pasal 66 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), Pasal 67 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 68 ayat (1), Pasal 75 ayat (1).
- (2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada Pasal 80 ayat (1) huruf b dan huruf h dilakukan oleh BPJS apabila terjadi pelanggaran ketentuan Pasal 53 ayat (1) dan Pasal 54 ayat (1) yang dilakukan oleh pekerja bukan penerima Upah, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara termasuk badan usaha milik Daerah dan pelaksana jasa konstruksi.
- (3) Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf c, huruf g dan huruf i dilakukan oleh Pemerintah Daerah atas permintaan BPJS apabila terjadi pelanggaran ketentuan Pasal 53 ayat (1) dan Pasal 54 ayat (1) yang dilakukan oleh pekerja bukan penerima Upah, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara termasuk badan usaha milik Daerah dan pelaksana jasa konstruksi.

BAB XIX KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 82

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, maka:

- a. kebijakan Daerah terkait dengan pengaturan Ketenagakerjaan di Daerah yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.
- b. perizinan terkait dengan bidang Ketenagakerjaan yang sudah ada tetap berlaku sampai dengan berakhirnya perizinan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. program dan kegiatan terkait dengan bidang Ketenagakerjaan yang tetap dilaksanakan sampai dengan ditetapkan program dan kegiatan berdasarkan Peraturan Daerah ini.

BAB XX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 83

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2016 Nomor 4), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 84

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Ditetapkan di Batulicin
pada tanggal 3 Juni 2024
BUPATI TANAH BUMBU,

ttd

H. M. ZAIRULLAH AZHAR

Diundangkan di Batulicin
pada tanggal 3 Juni 2024
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU,

ttd

H. AMBO SAKKA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU TAHUN 2024 NOMOR 03

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU PROVINSI
KALIMANTAN SELATAN (3-27/2024)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH TANAH BUMBU
NOMOR 3 TAHUN 2024
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyebutkan bahwa “Pancasila merupakan sumber segala sumber hukum negara”. Adapun Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesuai dengan nilai-nilai pancasila yakni dengan Sila 5 (Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia), dengan indikator bahwa Peraturan Perundang-undangan menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh Pendidikan, Kesehatan, pekerjaan, dan kesempatan berusaha serta penghidupan yang layak.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyebutkan bahwa “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan hukum dasar dalam Peraturan Perundang-undangan”. Adapun Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesuai dengan tujuan nasional bangsa yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Ketentuan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak, Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil, Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama. dan setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Dalam pembentukan Perda harus memuat nilai-nilai hak asasi manusia dilakukan dengan mengacu pada parameter hak asasi manusia. Secara umum pembentukan produk hukum daerah agar memperhatikan hal-hal seperti Non Diskriminasi, Kesetaraan Gender, dan Pembagian Urusan Pemerintahan.

Pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, merupakan pembentukan perda berbasis kewenangan yakni penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja. Dalam perumusan materi muatan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, untuk mempedomani ketentuan Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah beberapa kali dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 176 angka 2 Pasal 250 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menyebutkan bahwa “Perda dan Perkada sebagaimana dimaksud dalam Pasal 249 ayat (1) dan ayat (3) dilarang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, asas pembentukan peraturan perundangundangan yang baik, asas materi muatan peraturan perundang-undangan, dan putusan pengadilan”.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas terbuka” adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis Pekerjaan, besarnya Upah, dan jam kerja, hal ini diperlukan untuk melindungi Pekerja/Buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah Tenaga Kerja ditempatkan.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas bebas” adalah pencari kerja bebas memilih jenis Pekerjaan dan Pemberi Kerja bebas memilih Tenaga Kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu Pekerjaan dan Pemberi Kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima Tenaga Kerja yang ditawarkan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas obyektif” adalah Pemberi Kerja agar menawarkan Pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas adil” adalah penempatan Tenaga Kerja dilakukan berdasarkan kemampuan Tenaga Kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas setara tanpa diskriminasi” adalah dimana penyelenggaraan ketenagakerjaan harus menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi Tenaga Kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “perlakuan yang sama” adalah Pengusaha dalam memberikan kesempatan kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Pasal 5

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “RTK” adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “RTK makro” adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal, dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, Daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “RTK mikro” adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau Perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (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
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Huruf a

Yang dimaksud dengan “Hak peserta Pemagangan” antara lain memperoleh uang saku dan/atau uang transpor, memperoleh jaminan sosial Tenaga Kerja, memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program.

Yang dimaksud dengan “Kewajiban peserta Pemagangan” antara lain menaati perjanjian Pemagangan, mengikuti tata tertib program Pemagangan, dan mengikuti tata tertib Perusahaan.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “kewajiban penyelenggara Pemagangan” antara lain menyediakan uang saku dan/atau uang transpor bagi peserta Pemagangan, menyediakan fasilitas pelatihan, menyediakan instruktur, dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “jangka waktu Pemagangan” adalah jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan Pemagangan.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Ayat (7)
Cukup jelas.

Ayat (8)
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “Sertifikasi kompetensi” adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan/atau internasional.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 14
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “penghasilan yang layak” adalah jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20
Cukup jelas.

Pasal 21
Cukup jelas.

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Yang dimaksud dengan "vokasi" adalah pelatihan yang diberikan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia oleh lembaga pelatihan pemerintah atau swasta yang terakreditasi.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35
Cukup jelas.

Pasal 36
Cukup jelas.

Pasal 37
Cukup jelas.

Pasal 38
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Huruf a
Cukup jelas.

Huruf b
Yang dimaksud dengan "identitas TKA" antara lain nama tempat dan tanggal lahir, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, kebangsaan, nomor paspor, serta tempat dan tanggal penerbitan paspor.

Huruf c
Cukup jelas.

Huruf d
Cukup jelas.

Huruf e
Cukup jelas.

Huruf f
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena Pekerja/Buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga Pekerja/Buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Yang dimaksud dengan "golongan jabatan tertentu" adalah jabatan yang mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan/atau pengendali jalannya Perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat Upah lebih tinggi.

Ayat (5)
Huruf a
Cukup jelas.

Huruf b
Cukup jelas.

Huruf c
Yang dimaksud dengan "hari libur resmi" adalah hari libur nasional, hari yang diliburkan secara nasional, atau hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.

Huruf d
Cukup jelas.

Huruf e
Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan.

Huruf f
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Ayat (7)
Cukup jelas.

Ayat (8)
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Ayat (1)
Pekerja/Buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun yang dipekerjakan antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah Pengusaha.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 45
Cukup jelas.

Pasal 46
Cukup jelas.

Pasal 47
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Yang dimaksud dengan “penyusunan struktur dan skala Upah” antara lain 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 (4)
Yang dimaksud dengan “peninjauan Upah” adalah peninjauan yang dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan Perusahaan.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.

Ayat (7)
Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas.

Pasal 53
Cukup jelas.

Pasal 54
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “pekerja bukan penerima Upah” antara lain peserta magang, peserta pendidikan pengembangan bakat dan minat, siswa dan mahasiswa kerja praktik yang dipekerjakan dalam proses pendidikan dan pelatihan atau narapidana yang dipekerjakan dalam proses asimilasi dianggap sebagai pekerja.

Ayat (2)
Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Pasal 55
Cukup jelas.

Pasal 56
Cukup jelas.

Pasal 57
Cukup jelas.

Pasal 58
Ayat (1)
Cukup jelas
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "produk baru" adalah produk yang sebelumnya belum pernah ada atau pengembangan produk yang sudah ada.

Yang dimaksud dengan "kegiatan baru" adalah usaha yang baru dilaksanakan oleh Perusahaan.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan "demi hukum" adalah bahwa pada saat Perjanjian memenuhi ketentuan dalam ayat ini, Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh tidak memerlukan perjanjian tertulis atau keputusan tertulis lainnya.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Cukup jelas.

Ayat (10)

Cukup jelas.

Ayat (11)

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "bertahap" adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 5 (lima) Serikat Pekerja/Serikat Buruh Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat Pekerja/serikat b Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 3 (tiga) federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 62
Cukup jelas.

Pasal 63
Cukup jelas.

Pasal 64
Ayat (1)
Perusahaan dengan jumlah Pekerja/Buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada Perusahaan dengan jumlah Pekerja/Buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 65
Cukup jelas.

Pasal 66
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Pemberitahuan dilakukan dengan cara membagikan salinan Peraturan Perusahaan kepada setiap Pekerja/Buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para Pekerja/Buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada Pekerja/Buruh.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 67
Cukup jelas.

Pasal 68
Cukup jelas.

Pasal 69
Cukup jelas.

Pasal 70

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “harus mengupayakan” adalah kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada Pekerja/Buruh.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Surat pemberitahuan memuat antara lain maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja, kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja serta hak lainnya bagi Pekerja/Buruh yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas

Pasal 72

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “gagalnya perundingan” adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang dapat disebabkan karena Pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia” adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “tempat Mogok Kerja” adalah tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang tidak menghalangi Pekerja/Buruh lain untuk bekerja.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 73

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Dalam hal Penutupan Perusahaan (*lock out*) dilakukan secara tidak sah atau sebagai tindakan balasan terhadap mogok yang sah atas tuntutan normatif, maka Pengusaha wajib membayar Upah Pekerja/Buruh.

Pasal 74

Yang dimaksud dengan "tahapan penyelesaian perselisihan" adalah penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit atau mediasi/ konsiliasi/ arbitrase atau pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 75

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Yang dimaksud dengan "30 (tiga puluh) hari" adalah Jangka waktu 30 (tiga puluh) hari terhitung dari tanggal tertera pada stempel pos.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

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.

Pasal 84
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU NOMOR 156