



SALINAN

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

PERATURAN DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

NOMOR 1 TAHUN 2024

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

- Menimbang : a. bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah berupaya untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja di Daerah yang terencana guna terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dalam menghadapi tantangan kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang;
- c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah mempunyai kewenangan dalam bidang ketenagakerjaan yang merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Daerah yang mencakup pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, dan hubungan industrial;
- d. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3474);

4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4976), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2019 tentang Pekerja Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6397);
8. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Hubungan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
9. 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);
10. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
12. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);

13. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866);
14. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2023 tentang Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 61, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6870);
15. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
16. 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);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
18. 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);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 251, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6444);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6463);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6566);
23. 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);

24. 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);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 128, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6843); 25
26. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
27. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47);
28. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 18);
29. Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja melalui Program Kartu Prakerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 63) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja melalui Program Kartu Prakerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 170);
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 712);
31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
32. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1540) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 463);
33. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2020 tentang Satu Data Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1008);
34. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1434);

35. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 269);
36. Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 66), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2021 Nomor 2);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

dan

BUPATI KOTAWARINGIN BARAT

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Kotawaringin Barat.

5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
6. Dinas adalah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan daerah.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berdomisili di Kabupaten Kotawaringin Barat dengan Bukti Kartu Tanda Penduduk dan atau Kartu Keluarga.
10. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
11. 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 sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PPNS adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas melakukan penyidikan terhadap pelanggaran atas ketentuan Peraturan Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang, untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya.
14. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
15. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

16. 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.
17. Lembaga Pelatihan Kerja selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
18. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya di singkat BLK adalah Unit Pelaksana Teknis Lingkungan Perangkat Daerah Teknis yang bertugas menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
19. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat dengan LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.
20. 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.
21. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
22. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
23. 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.
24. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi Pemerintah Daerah maupun swasta rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
25. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
26. Antar Kerja adalah system yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan, dan bimbingan jabatan dan perantaraan kerja.

27. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten dalam 1 (satu) daerah Provinsi.
28. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
29. Pencari Kerja adalah Angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
30. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan Tenaga Kerja, baik dalam luar negeri.
31. 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.
32. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
33. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
34. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
35. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
36. 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.
37. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
38. “Jaminan Kecelakaan Kerja” adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
39. “Jaminan Kematian” adalah manfaat berupa uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

40. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
41. Standar Data adalah standar yang mendasari Data tertentu.
42. Metadata adalah informasi dalam bentuk struktur dan format yang baku untuk menggambarkan Data, menjelaskan Data, serta memudahkan pencarian, penggunaan, dan pengelolaan informasi Data.
43. Interoperabilitas Data adalah kemampuan Data untuk dibagipakaikan antarsistem elektronik yang saling berinteraksi.
44. Kode Referensi adalah tanda berisi karakter yang mengandung atau menggambarkan makna, maksud, atau norma tertentu sebagai rujukan identitas Data yang bersifat unik.
45. Data Induk adalah Data yang merepresentasikan objek dalam proses bisnis pemerintah yang ditetapkan untuk digunakan bersama.
46. Data Ketenagakerjaan adalah Data yang berkaitan dengan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja, meliputi Data yang terkait dengan pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, informasi pasar kerja, pengawasan Ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, hubungan industrial, jaminan sosial tenaga kerja, dan Data lain sesuai kebutuhan.
47. Satu Data Ketenagakerjaan adalah kebijakan tata kelola data pemerintah di sektor Ketenagakerjaan untuk menghasilkan Data Ketenagakerjaan yang akurat, mutakhir, terpadu, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta mudah diakses dan dibagi pakaikan antar Instansi Pusat dan Daerah melalui pemenuhan Standar Data, Metadata, Interoperabilitas Data, dan menggunakan Kode Referensi dan/atau Data Induk.
48. Forum Satu Data Ketenagakerjaan adalah wadah komunikasi dan koordinasi Instansi Daerah untuk penyelenggaraan Satu Data Ketenagakerjaan.
49. Pelindungan adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi, dan memperkuat hak Penyandang Disabilitas.
50. Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut ULD Ketenagakerjaan adalah unit layanan yang merupakan bagian dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
51. 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.

52. Tenaga Pendamping ULD Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Tenaga Pendamping adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, integritas, komitmen, kredibilitas, kompetensi, kepedulian dan kepekaan dalam memberikan informasi, konsultasi dan pelayanan mendampingi pencari kerja dan pemberi kerja dalam rangka Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas bidang ketenagakerjaan.
53. Walidata Ketenagakerjaan adalah unit kerja yang menyelenggarakan tugas dan fungsi di bidang pengelolaan data di Kementerian Ketenagakerjaan.
54. Produsen Data Ketenagakerjaan adalah unit kerja pada instansi pusat dan instansi daerah yang menghasilkan data ketenagakerjaan berdasarkan kewenangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas :

- a. keterbukaan;
- b. keterpaduan;
- c. demokrasi;
- d. persamaan hak dan keadilan sosial;
- e. Kemudahan berusaha;
- f. Kebersamaan;
- g. Kemandirian;
- h. tanpa diskriminatif; dan
- i. kepastian dan perlindungan hukum.

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya pengaturan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah;
- c. memberikan perlindungan dan Kesejahteraan kepada tenaga kerja dan keluarganya dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. menciptakan Lapangan Kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap tenaga kerja lokal sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja lokal dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan daerah.
- e. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
- f. memberikan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan perlindungan dan pemberdayaan terhadap tenaga kerja lokal sebagai Upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja lokal dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan daerah.

Pasal 4

Ruang Lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. Informasi Tenaga Kerja
- b. Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja
- c. Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja
- d. Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)
- e. Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- f. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- g. Alih Daya
- h. Pengupahan
- i. Pembinaan

BAB II INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam pengelolaan informasi ketenagakerjaan dan pengembangan system pengelolaan informasi ketenagakerjaan di daerah.
- (2) Pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan:
 - a. pengumpulan;
 - b. pengolahan;
 - c. penganalisaan;
 - d. penyimpanan;
 - e. penyajian; dan
 - f. penyebarluasan informasi ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (3) Informasi ketenagakerjaan dipublikasikan melalui media cetak dan/atau media elektronik dalam bentuk tabel, grafik, atau narasi yang mudah diakses oleh masyarakat di daerah.
- (4) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
 - a. informasi ketenagakerjaan secara umum;
 - b. informasi pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
 - c. informasi penempatan kerja dalam dan luar negeri;
 - d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja;
 - e. informasi hubungan industrial; dan
 - f. informasi perlindungan tenaga kerja.
- (5) Perusahaan wajib melaporkan setiap informasi lowongan pekerjaan dan penempatan kerja di perusahaannya kepada Perangkat Daerah.
- (6) Perangkat Daerah wajib menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada Bupati dan DPRD untuk ditindaklanjuti dan disebarluaskan kepada masyarakat di tingkat kecamatan dan kelurahan dan/atau desa.
- (7) Setiap orang dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung atas penyampaian informasi ketenagakerjaan dan penempatan tenaga kerja kepada calon tenaga kerja.

Pasal 6

- (1) PTK disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi :
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (3) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas :
 - a. lingkup kewilayahan Daerah; dan
 - b. lingkup sektoral.
- (4) PTK Makro lingkup sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b meliputi :
 - a. PTK sektor; dan
 - b. PTK sub sektor.
- (5) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan oleh Dinas.
- (6) Pemerintah Daerah dalam menyusun PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dapat membentuk Tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (7) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga-lembaga terkait.
- (8) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menghasilkan antara lain :
 - a. RTK Makro; dan
 - b. RTK sektoral/sub sektoral daerah.
- (9) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas lingkup :
 - a. badan usaha milik daerah; dan
 - b. perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.

Pasal 7

- (1) RTK Makro sebagai hasil dari PTK Makro paling sedikit memuat informasi tentang :
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. neraca tenaga kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (2) Arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, disusun berdasarkan RTK.
- (3) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (4) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilakukan evaluasi untuk disesuaikan dengan kondisi lingkungan strategis yang mempengaruhi.

BAB III
PELATIHAN KERJA DAN
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan tenaga kerja melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi maupun pelatihan berbasis kemasyarakatan.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan bagi masyarakat pencari kerja maupun pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (3) Pelatihan Kerja dan Pemagangan dilaksanakan berdasarkan prinsip;
 - a. berbasis pada standar kompetensi kerja
 - b. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif
 - c. sarana Prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi.
- (4) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK Pemerintah Daerah;
 - b. LPK swasta; dan
 - c. LPK Perusahaan.
- (5) LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah yang selanjutnya disingkat dengan UPTD adalah balai Latihan Kerja (BLK) milik pemerintah daerah. Ketentuan pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja UPT Balai Latihan Kerja (BLK) diatur dalam Peraturan Bupati.
- (6) LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b, yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi masyarakat umum wajib memiliki izin dan memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Dinas yang membidangi urusan di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu berdasarkan rekomendasi Dinas.
- (7) Selain memiliki izin sebagaimana dimaksud pada ayat (6), LPK harus mempunyai persyaratan:
 - a. tersedianya tenaga pelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja;
 - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (8) Lembaga Pelatihan Kerja membuat dan menyampaikan laporan secara periodik setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas.
- (9) Dinas melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Lembaga Pelatihan Kerja.
- (10) Penyelenggaraan pelatihan kerja oleh LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan sistem Pelatihan Kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia.

- (11) Penyelenggara pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.
- (12) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara mendaftarkan kegiatan LPK Pemerintah Daerah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan izin serta perizinan berusaha pada LPK diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 9

- (1) Pengusaha bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi pekerjanya.
- (2) Setiap pekerja berhak memperoleh pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk mengembangkan potensi pekerja.
- (3) Setiap pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi melalui sertifikasi uji kompetensi.

Pasal 10

- (1) Pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja.
- (2) Pemagangan dapat dilakukan di perusahaan baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
- (3) Peserta pemagangan berasal dari pencari kerja dan pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (4) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- (5) Pemagangan dalam negeri dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan penyelenggara pemagangan yang di buat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (6) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta pemagangan dan penyelenggara pemagangan serta jangka waktu pemagangan.
- (7) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dianggap tidak sah dan status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja/ buruh pada perusahaan pemberi kerja.
- (8) Dalam hal terjadi perubahan status peserta pemagangan menjadi pekerja perusahaan, Penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.
- (9) Jangka waktu pemagangan dalam negeri dibatasi paling lama 1 (satu) tahun sejak ditandatangani perjanjian pemagangan, dan dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu yang memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun, maka harus dituangkan dalam perjanjian pemagangan baru dan dilaporkan kepada Dinas.

Pasal 11

Pemagangan di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 pada ayat (5) berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Bagian Kedua Pelayanan Produktifitas

Pasal 12

- (1) Dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja pada perusahaan kecil, Pemerintah Daerah memberikan konsultasi.
- (2) Konsultasi yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) adalah dengan membuka ruang konsultasi dan memberikan informasi melalui sosialisasi terkait pelatihan kerja maupun Lembaga Pelatihan Kerja yang sudah memiliki ijin.
- (3) Dalam memberikan Konsultasi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, Pemerintah Daerah bekerjasama dengan Perusahaan atau Lembaga lain.

Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran dan pemeliharaan produktivitas tenaga kerja pada skala daerah.
- (2) Pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip dapat dipercaya, akurat dan akuntabel dan terdiri dari:
 - a. pengukuran produktivitas individu; dan
 - b. pengukuran produktivitas mikro
- (3) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas; dan
 - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.

Pasal 14

- (1) Dalam rangka menjaga mutu pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 ayat (3), perlu dilakukan pembudayaan produktivitas.
- (2) Pembudayaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip disiplin, konsisten, dan berkelanjutan.

Pasal 15

- (1) Pelayanan produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat.
- (2) Pelayanan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. kesadaran produktivitas;
 - b. peningkatan produktivitas; dan
 - c. pemeliharaan produktivitas.

Pasal 16

- (1) Penyadaran produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat dalam rangka peningkatan produktivitas.
- (2) Penyadaran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan kegiatan promosi melalui media elektronik, media cetak, seminar, workshop, sosialisasi dan/atau bulan mutu produktivitas.

Pasal 17

- (1) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 ayat (2) huruf b, dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui pelatihan produktifitas, bimbingan dan konsultasi dengan teknik serta metode peningkatan produktifitas

Pasal 18

- (1) Pemeliharaan produktifitas sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 ayat (2) huruf c, merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktifitas yang telah dicapai.
- (2) Pemeliharaan produktifitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui pengukuran produktifitas dan pemberian penghargaan produktifitas.

BAB IV PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 19

Setiap Perusahaan yang ada di Daerah mengutamakan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi dan keahliannya sebagai upaya meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan Daerah.

Pasal 20

- (1) Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:
 - a. penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri, dilaksanakan oleh:
 - a. Dinas;
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta berbadan hukum;

- c. Bursa Kerja Khusus yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan LPK untuk menempatkan alumninya; dan
 - d. Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja.
- (3) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Dinas.
 - (4) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Swasta dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
 - (5) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berpedoman sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 21

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.

Bagian Kedua Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 22

- (1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam sistem penempatan Tenaga Kerja yang terdiri dari unsur:
 - a. Pencari Kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. IPK (Informasi Pasar Kerja);
 - d. Mekanisme Antar Kerja; dan
 - e. Kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 23

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) terdiri atas:
 - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.

- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 24

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Pelaporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara daring atau luring.

Pasal 25

Dinas melaporkan pelaksanaan IPK ke Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah setiap bulan secara manual atau online system.

Pasal 26

- (1) Dinas melaksanakan pelayanan AKL.
- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara manual atau melalui online sistem yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Kerja Nasional.
- (3) Selain online sistem yang terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pelayanan Penempatan Tenaga Kerja juga dilaksanakan melalui Perizinan Berusaha Berbasis Risiko sektor Ketenagakerjaan yang dilaksanakan melalui sistem perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelayanan yang dilaksanakan Dinas dalam melaksanakan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 27

- (1) Perusahaan berkewajiban untuk:
 - a. menyusun perencanaan penggunaan tenaga kerja lokal;
 - b. melaksanakan pelatihan atau pengembangan masyarakat yang ada disekitar domisili perusahaan; dan
- (2) Perusahaan mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pekerjanya untuk perusahaan Ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 28

- (1) Perusahaan dapat untuk mengisi lowongan pekerjaannya paling sedikit 60% (enam puluh persen) berasal dari tenaga kerja lokal.
- (2) Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi calon tenaga kerja lokal untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja dalam rangka pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

- (3) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kerja.
- (4) Peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan melalui pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, kerjasama Pemerintah Daerah dan Perusahaan atau melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang dilaksanakan oleh perusahaan.
- (5) Tata cara peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 29

Pengusaha wajib membuat perencanaan pengisian atau perencanaan penggantian posisi jabatan tenaga kerja terampil di perusahaannya oleh tenaga kerja lokal yang memenuhi kriteria untuk jabatan tersebut paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dari jumlah posisi jabatan yang ada.

Pasal 30

Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan swasta dan lembaga swasta menyusun RTK mikro, untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, dan disampaikan paling lambat pada bulan Januari tahun berikutnya, dan menyampaikan kepada Dinas.

Pasal 31

Pengusaha wajib menerima tenaga kerja lokal untuk pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus.

Pasal 32

- (1) Dinas bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan terhadap penempatan tenaga kerja lokal.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengevaluasi dan melaporkan penyerapan tenaga kerja lokal di setiap perusahaan secara berkala kepada Bupati.
- (3) Tata cara pengawasan dan pelaporan penempatan tenaga kerja lokal diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Keempat Penyandang Disabilitas

Pasal 33

- (1) Pemerintah Daerah Wajib Memiliki Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.
- (2) Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan diselenggarakan dalam Upaya pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang Disabilitas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut proses pembentukan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 34

- (1) Setiap penyandang Disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerja, harus memenuhi persyaratan jabatan, dan kualifikasi jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.
- (2) Derajat kedisabilitasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.
- (4) Perusahaan Swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.
- (5) Badan Usaha Milik Daerah serta Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

BAB V PENGUNAAN TKA

Pasal 35

- (1) Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib :
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian Tenaga Kerja Asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada huruf a, sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; dan
 - c. memulangkan Tenaga Kerja Asing ke Negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.
- (2) Selain kewajiban Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing.

Pasal 36

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (2) Pemberi kerja TKA dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama.

Pasal 37

Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan di Daerah wajib:

- a. memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
- b. memiliki sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi yang diakui;
- c. membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;

- d. memiliki bukti pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun;
- e. memiliki NPWP bagi Tenaga Kerja Asing yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; dan
- f. memiliki ijin untuk tinggal di wilayah Indonesia dan berada di wilayah Indonesia selama jangka waktu tertentu untuk bekerja yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang.

Pasal 38

- (1) Pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib membayar dana kompensasi penggunaan Tenaga Kerja Asing atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan.
- (2) sesuai dengan jangka waktu Tenaga Kerja Asing bekerja di wilayah Indonesia berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 39

- (1) Jangka waktu kerja bagi Tenaga Kerja Asing oleh perusahaan terdiri atas :
 - a. pekerjaan bersifat sementara dengan jangka waktu 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang;
 - b. pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan dan non-DKPTKA dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang; dan
 - c. pekerjaan pada kawasan ekonomi khusus dengan jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang serta untuk yang menduduki jabatan direksi atau komisaris diberikan sekali dan berlaku selain yang bersangkutan menjadi direksi atau komisaris.
- (2) Jangka waktu bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja pada jenis kegiatan perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi dan vokasi diberikan paling lama 3 (tiga) bulan.
- (3) Dalam hal jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) telah berakhir dan pemberi kerja ingin tetap mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, pemberi kerja wajib mengajukan permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA.

Pasal 40

- Perusahaan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing :
- a. yang bukan dalam rangka alih teknologi dan alih pengetahuan;
 - b. rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama; dan
 - c. pada jabatan yang mengurus personalia.

Pasal 41

- (1) Besaran upah untuk Tenaga Kerja Asing wajib berpedoman pada aspek keadilan terhadap tenaga kerja lokal.
- (2) Pemberi kerja wajib memulangkan Tenaga Kerja Asing yang telah berakhir masa kerjanya.

BAB VI
HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN
JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 42

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat Pekerja/serikat 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 ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 43

- (1) Setiap organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh wajib didaftarkan oleh Dinas.
- (2) Organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh yang duduk dalam lembaga ketenagakerjaan wilayah Daerah adalah organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh yang telah diverifikasi oleh Dinas.

Pasal 44

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

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 45

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha.
- (2) Organisasi Pengusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 46

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan (lima puluh) orang Pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartite sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur Pengusaha dan unsur Pekerja/buruh yang ditunjuk oleh Pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan Pekerja/buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 47

- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari:
 - a. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten; dan
 - b. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang- undangan.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Pasal 48

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 49

Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari Pengusaha yang bersangkutan.

Pasal 50

- (1) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal di Perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 51

- (1) Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib Perusahaan;
 - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan;
 - f. pembayaran tunjangan hari raya keagamaan.
- (2) Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Selama masa berlakunya Peraturan Perusahaan, apabila serikat Pekerja/ serikat buruh di Perusahaan menghendaki perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, maka Pengusaha wajib melayani.
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka Peraturan Perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 52

- (1) Pengesahan Peraturan Perusahaan oleh pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan Perusahaan diterima.
- (2) Apabila Peraturan Perusahaan telah sesuai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2), maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terlampaui dan peraturan Perusahaan belum disahkan oleh pejabat yang ditunjuk, maka Peraturan Perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

- (3) Dalam hal peraturan Perusahaan belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2) pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha mengenai perbaikan Peraturan Perusahaan.
- (4) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), Pengusaha wajib menyampaikan kembali Peraturan Perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 52

- (1) Perubahan Peraturan Perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara Pengusaha dan wakil Pekerja/Buruh.
- (2) Peraturan Perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan dari pejabat yang ditunjuk.

Pasal 53

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada Pekerja/buruh.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 54

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/serikat buruh atau beberapa Serikat Pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi.

Pasal 55

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 56

Dalam 1 (satu) Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh Pekerja/buruh di Perusahaan.

Pasal 57

- (1) Dalam hal di 1 (satu) Perusahaan hanya terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/serikat buruh, maka Serikat Pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili Pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di 1 (satu) Perusahaan hanya terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/buruh di Perusahaan maka Serikat Pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan Pengusaha apabila serikat Pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50%(lima puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/buruh di Perusahaan melalui pemungutan suara.
- (3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai maka serikat Pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur.
- (4) Dalam hal di 1 (satu) Perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat Pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili Pekerja/buruh melakukan perundingan dengan Pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah Pekerja/buruh di Perusahaan tersebut.
- (5) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat Pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di Perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan Pengusaha.
- (6) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para Serikat Pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing Serikat Pekerja/serikat buruh.

Pasal 58

Keanggotaan Serikat Pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 dan Pasal 57 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

Pasal 59

Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (2) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil Pekerja/buruh dan pengurus Serikat Pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan Pengusaha.

Pasal 60

- (1) Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/serikat buruh.
- (3) Perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama berikutnya dapat dimulai paling singkat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 61

- (1) Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat Pekerja/serikat buruh serta Pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 62

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan Perjanjian Kerja Bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pasal 63

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib

memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahan kepada seluruh pekerja/buruh.

- (3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah Perjanjian Kerja Bersama kepada setiap Pekerja/buruh atas biaya Perusahaan.

Pasal 64

- (1) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Pengusaha dan Pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama, maka ketentuan dalam Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 65

Dalam hal Perjanjian Kerja tidak memuat aturan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama maka yang berlaku adalah aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 66

- (1) Pengusaha dilarang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan, selama di Perusahaan yang bersangkutan masih ada Serikat Pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam hal di Perusahaan tidak ada lagi serikat Pekerja/serikat buruh dan Perjanjian Kerja Bersama diganti dengan Peraturan Perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 67

- (1) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di Perusahaan hanya terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61.
- (2) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan Perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat Pekerja/serikat buruh dan serikat Pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat Pekerja/serikat buruh yang anggotanya paling banyak 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh Pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat Pekerja/serikat buruh yang membuat Perjanjian Kerja Bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.

- (3) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di Perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat Pekerja/serikat buruh dan tidak satupun Serikat Pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan menurut ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 68

- (1) Dalam hal terjadi pembubaran Serikat Pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan Perusahaan maka Perjanjian Kerja Bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal terjadi penggabungan Perusahaan (merger) dan masing-masing Perusahaan mempunyai Perjanjian Kerja Bersama maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama yang lebih menguntungkan Pekerja/buruh.
- (3) Dalam hal terjadi penggabungan Perusahaan (merger) antara Perusahaan yang mempunyai Perjanjian Kerja Bersama dengan Perusahaan yang belum mempunyai Perjanjian Kerja Bersama maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut berlaku bagi Perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 69

- (1) Perjanjian Kerja Bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat Perjanjian Kerja Bersama selanjutnya didaftarkan oleh Pengusaha pada Dinas.

Bagian Kedelapan Jaminan Sosial

Pasal 70

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.
- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kesehatan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (4) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja.
 - c. jaminan kematian;
 - d. jaminan hari tua;
 - e. jaminan pensiun; dan
 - f. jaminan kehilangan pekerjaan.

- (5) Perusahaan wajib mengikutsertakan seluruh pekerja/buruh dan keluarganya ke BPJS Kesehatan dan khusus pekerja/buruh diikutsertakan ke BPJS Ketenagakerjaan.
- (6) Pelaksanaan jaminan sosial diselenggarakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB VII PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Pasal 71

- (1) PKWT atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (4) PKWT yang dibuat secara tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dinyatakan sebagai PKWTT.
- (5) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat perbedaan penafsiran diantara keduanya, maka berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam Bahasa Indonesia.

Pasal 72

Pekerja dengan PKWT dan PKWTT memperoleh hak yang sesuai Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 73

- (1) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan dalam waktu yang tidak terlalu lama sesuai dengan yang diperjanjikan;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (3) PKWT yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.
- (4) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem perjanjian kerja waktu tertentu terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi PKWTT.

BAB VIII ALIH DAYA

Pasal 74

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memiliki izin penyedia jasa dari luar daerah dan akan melakukan kegiatannya di wilayah daerah, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum melakukan kegiatan operasional wajib melaporkan keberadaannya kepada Nakertrans.
- (2) Setiap perusahaan pengguna tenaga kerja yang bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dalam menyerahkan sebagian pekerja wajib menggunakan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perusahaan penyedia jasa sebagai penerima sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib mengikutsertakan seluruh pekerja/buruhnya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.
- (4) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik PKWT maupun PKWTT.
- (5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya yang diatur dalam Perjanjian Kerja, PP, atau PKB.

Pasal 75

- (1) Setiap perjanjian penyerahan pekerja dari perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berada di wilayah kabupaten kotawaringin barat wajib didaftarkan kepada SKPD
- (2) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja/buruh.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib didaftarkan kepada Dinas.

Pasal 76

Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan memiliki kantor di Kabupaten Kotawaringin Barat serta wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan Pemerintah Pusat sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Pasal 77

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat:
 - a. jaminan kelangsungan bekerja;
 - b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
 - c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.
- (3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
 - a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja sesuai dengan perjanjian kerja;
 - b. hak atas upah
 - c. hak atas jaminan sosial;
 - d. hak atas THR keagamaan;
 - e. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
 - f. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
 - g. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
 - h. hak-hak lain yang telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja yang disepakati sebelumnya.

Pasal 78

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas PKWTT sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

Bagian Kesatu

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 79

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

- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka Pengusaha dan Pekerja/ buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian Perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 80

- (1) Selama penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Paragraf 2 Musyawarah Mufakat

Pasal 81

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Pasal 82

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Bagian Kedua Mediasi

Pasal 83

- (1) Perangkat Daerah melakukan/memfasilitasi mediasi terkait perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerimapelimpahan penyelesaian perselisihan, dan bukti upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah lengkap, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
- (3) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (4) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
 - a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk Risalah penyelesaian melalui mediasi;
 - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 - d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran

Paragraf 2 Mogok Kerja

Pasal 84

Mogok kerja sebagai hak dasar Pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 85

- (1) Pekerja/buruh dan/atau serikat Pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak Pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
- (2) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 86

Pelaksanaan mogok kerja bagi Pekerja/buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatan membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 87

- (1) Paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, Pekerja/buruh dan serikat Pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Dinas.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit memuat :
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris Serikat Pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/ serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimanadimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset Perusahaan, Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
- (5) melarang para Pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
- (6) bila dianggap perlu melarang Pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi Perusahaan.

Pasal 88

- (1) Dinas dan pihak Perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, Dinas wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Dinas sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari Dinas segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dengan Serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 89

Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 dan Pasal 88 adalah mogok kerja tidak sah.

Pasal 90

- (1) Setiap orang tidak dapat menghalang-halangi Pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Setiap orang dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap Pekerja/buruh dan pengurus Serikat Pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 91

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90, Pengusaha dilarang:

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

Pasal 92

Dalam hal Pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang benar dilanggar oleh Pengusaha, Pekerja/buruh berhak mendapatkan Upah.

Paragraf 3
Penutupan Perusahaan (*lock-out*)

Pasal 93

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

Pasal 94

- (1) Penutupan Perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, atau kereta api.
- (2) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilakukan sesuai ketentuan perundang-undangan

Pasal 95

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh serta Dinas.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan Perusahaan (*lock out*); dan
 - b. alasan dan sebab melakukan penutupan Perusahaan (*lock out*).
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh Pengusaha dan/atau pimpinan Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 96

- (1) Pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh dan Dinas menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan Perusahaan (*lock out*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan Perusahaan (*lock out*) berlangsung, Dinas berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan Perusahaan (*lock out*) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari Dinas segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan Perusahaan (*lock out*) kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dan serikat Pekerja/serikat buruh, penutupan Perusahaan (*lock out*) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.
- (6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:
 - a. Pekerja/buruh atau serikat Pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja;
 - b. Pekerja/buruh atau serikat Pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IX PENGUPAHAN

Bagian Kesatu Upah

Pasal 97

- (1) Setiap Pekerja berhak:
 - a. memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
 - b. memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya; dan
 - c. memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
- (2) Pemerintah Daerah dapat menetapkan Upah minimum Daerah berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-Undang.

Pasal 98

- (1) Hak Pekerja/Buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja.
- (2) Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

- (4) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari Upah Pekerja/buruh.
- (6) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

Pasal 99

- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- (2) Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan secara:
 - a. per jam;
 - b. harian; atau
 - c. bulanan.
- (3) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat 1) huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- (4) Pelaksanaan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 100

- (1) Pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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 Pengupahan;
 - f. hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (3) Kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (4) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diperoleh dalam bentuk:
 - a. Upah; dan
 - b. pendapatan non Upah.

Pasal 101

- (1) Dalam mengoptimalkan penerapan Upah minimum Kabupaten, Pemerintah Daerah dapat membentuk Dewan Pengupahan Daerah dengan Keputusan Bupati dengan berpedoman sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka:
 - a. Pengusulan Upah minimum Kabupaten; dan
 - b. Penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Buruh, akademisi dan pakar.
- (4) Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas rutin Dewan Pengupahan Daerah dibantu oleh sekretariat.
- (5) Sekretariat Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) di bentuk oleh Bupati dengan berpedoman sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Dewan Pengupahan dan Sekretariat dapat diberikan Honor

Bagian Kedua Upah Minimum Kabupaten

Pasal 102

- (1) Upah minimum Daerah ditetapkan setelah penetapan Upah minimum Provinsi Kalimantan Tengah.
- (2) Upah minimum Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari Upah minimum Provinsi Kalimantan Tengah.
- (3) Penetapan Upah minimum menggunakan formula perhitungan Upah minimum dengan tahapan perhitungan yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Struktur dan Skala Upah

Pasal 103

- (1) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (1) huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (2) Dalam hal Upah di Perusahaan, menggunakan komponen Upah tanpa tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah pokok.
- (3) Dalam hal Upah di Perusahaan terdiri atas komponen Upah pokok dan tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah pokok.

Pasal 104

- (1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.

- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan.
- (3) Struktur dan skala Upah yang diberitahukan paling sedikit struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Bagian Keempat
Upah kerja lembur

Pasal 105

Upah kerja lembur wajib dibayar oleh Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja, pada istirahat mingguan, atau pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak
melakukan pekerjaan karena alasan tertentu

Pasal 106

- (1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.
 - a. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar Upah jika Pekerja/Buruh:
 - b. berhalangan;
 - c. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - d. menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya; atau
 - e. bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakan karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.
- (2) Pelaksanaan ketentuan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang disertai pertimbangan alasan dan Upah yang dibayarkan oleh Perusahaan dengan berpedoman sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Bentuk dan Cara Pengupahan

Pasal 107

- (1) Upah wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat Upah dibayarkan.
- (3) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibayarkan kepada pihak ketiga berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

- (4) Pembayaran Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (5) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran Upah.
- (6) Jangka waktu pembayaran Upah oleh Pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.

Pasal 108

- (1) Upah dapat dibayarkan secara langsung kepada Pekerja/Buruh atau melalui Bank.
- (2) Dalam hal Upah dibayarkan melalui Bank maka Upah harus sudah dapat diuangkan oleh Pekerja/Buruh pada tanggal pembayaran Upah yang disepakati kedua belah pihak.
- (3) Selain upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (4) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (5) Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan Pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur dapat dilakukan paling lama (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (6) Pekerja buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (7) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi Kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (8) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- (9) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi Pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (10) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib membayar upah kerja lembur.
- (11) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha dan pekerjaan tertentu.
- (12) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/buruh di Perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Bagian Ketujuh
Hal Yang Dapat Diperhitungkan Dengan Upah

Pasal 109

- (1) Hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah terdiri atas:
 - a. denda;
 - b. ganti rugi;
 - c. pemotongan Upah;
 - d. uang muka Upah;
 - e. sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh;
 - f. utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau
 - g. kelebihan pembayaran Upah.
- (2) Hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat dilaksanakan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kedelapan
Upah Sebagai Dasar Perhitungan atau
Pembayaran Hak dan Kewajiban Lainnya

Pasal 110

- (1) Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
 - a. Upah pokok; dan
 - b. tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya.
- (2) Dalam hal Pengusaha membayarkan Upah tanpa tunjangan maka dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, yaitu Upah tanpa tunjangan.
- (3) Dalam hal komponen Upah yang digunakan yaitu Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, yaitu Upah pokok.

Pasal 111

- (1) Upah untuk pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dimaksud dalam Pasal 110 diberikan dengan ketentuan:
 - a. dalam hal penghasilan Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, Upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan Upah sehari; atau
 - b. dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (2) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b lebih rendah dari Upah minimum, Upah yang menjadi dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja.

BAB X PEMBINAAN

Pasal 112

- (1) Bupati melalui Dinas melakukan pembinaan terhadap kegiatan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tatacara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 113

- (1) Dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, Dinas melakukan:
 - a. pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja;
 - b. pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial;
 - c. pembinaan Lembaga Kerja-Sama (LKS) Bipartit dan Lembaga Kerja-Sama (LKS) Tripartit;
 - d. verifikasi atas keanggotaan Serikat Pekerja (SP)/Serikat Pekerja (SP)/Serikat Buruh (SB);
 - e. pembinaan penyelenggaraan fasilitasi dan kesejahteraan di Perusahaan;
 - f. deteksi dini dengan menghimpun data/informasi ke Perusahaan dalam rangka perundang-undangan;
 - g. upaya penyelesaian keresahan dan mogok kerja; dan
 - h. penyelesaian mogok hubungan industrial.
- (2) Pengusaha wajib mendukung dan membantu usaha-usaha produktif pekerja/buruh dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh atau organisasi pekerja/buruh.
- (3) Usaha-usaha produktif sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah usaha-usaha lain dalam bentuk koperasi yang kegiatannya tidak mengganggu kegiatan pokok perusahaan.
- (4) Dukungan dan bantuan sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah pemberian fasilitas berupa ruangan dan penyertaan modal.

Pasal 114

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan pembinaan dan/atau penyelesaian hubungan industrial dibentuk Jabatan Fungsional Mediator sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Untuk menunjang Pelaksanaan pembinaan dan/atau penyelesaian hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepada Pegawai yang mengisi Jabatan Fungsional Mediator diberikan tunjangan fungsional sarana dan prasarana.
- (3) Tunjangan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada Pegawai Fungsional Mediator yang besarnya ditentukan oleh Bupati sesuai peraturan yang berlaku.

BAB XI
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 115

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

BAB XII
KETENTUAN PIDANA

Pasal 116

Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 ayat (1), dipidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 117

Peraturan daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan peraturan daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.

Ditetapkan di Pangkalan Bun
pada tanggal 26 Maret 2024

Pj. BUPATI KOTAWARINGIN BARAT,

ttd.

BUDI SANTOSA

Diundangkan di Pangkalan Bun
pada tanggal 26 Maret 2024

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT,

ttd.

RODY ISKANDAR

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT TAHUN 2024 NOMOR 1

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN KOTAWRINGIN BARAT,
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH: 01, 04/2024

Salinan sesuai dengan aslinya



PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT
NOMOR 1 TAHUN 2024
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri Tenaga Kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan. Permasalahan masih banyaknya Tenaga Kerja yang belum kompeten dalam bentuk ketidaksesuaian antara kompetensi Tenaga Kerja dengan keahlian yang dibutuhkan.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan Tenaga Kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan Pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, tugas dan wewenang, pengupahan, satu data ketenagakerjaan, penyandang disabilitas bidang ketenagakerjaan serta pembinaan.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam bidang ketenagakerjaan, pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Aasi Manusia merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja.

Berdasarkan hal tersebut diatas, dipandang perlu untuk membentuk Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, Pengusaha dan Pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenaga-kerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Pasal 3

Huruf a

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Huruf b

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8
Cukup jelas.

Pasal 9
Cukup jelas.

Pasal 10
Cukup jelas.

Pasal 11
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20
Cukup jelas.

Pasal 21
Cukup jelas.

Pasal 22
Ayat (1)

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

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.

Pasal 34
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Insentif kepada Perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang Disabilitas antara lain kemudahan perizinan, penghargaan, dan bantuan penyediaan fasilitas kerja yang mudah di akses.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas

Pasal 35
Cukup jelas.

Pasal 36
Cukup jelas.

Pasal 37
Cukup jelas.

Pasal 38
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Cukup jelas.

Pasal 46
Ayat (1)
Jika ada Perusahaan dengan jumlah Pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada Perusahaan dengan jumlah Pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 47
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Penyusunan perjanjian kerja bersama harus dilandasi dengan itikad baik, yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.

Ayat (3)

Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan dalam bahasa lain, apabila terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku perjanjian kerja bersama yang menggunakan bahasa Indonesia.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 55
Penyelesaian melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 56
Cukup jelas.

Pasal 57
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas.

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

Huruf c
Cukup jelas.

Huruf d
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 58
Cukup jelas.

Pasal 59
Cukup jelas.

Pasal 60
Cukup jelas.

Pasal 61
Ayat (1)
Cukup jelas.

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

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 62

Yang dimaksud dengan sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah Pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dan/atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pembayaran upah Pekerja/buruh yang mogok dalam pasal ini tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap Pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif.

Pasal 63

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 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pada saat terjadi hubungan kerja” adalah sejak adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh.

Yang dimaksud dengan “pada saat putusnya hubungan kerja antara lain Pekerja/buruh meninggal dunia, adanya perjanjian bersama, atau adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 71
Cukup jelas.

Pasal 72
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Yang dimaksud dengan “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” adalah jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.

Ayat (4)
Huruf a
Cukup jelas.

Huruf b
Yang dimaksud dengan “Pendapatan non upah” adalah penerimaan Pekerja/buruh dari Pengusaha dalam bentuk uang untuk pemenuhan kebutuhan keagamaan, memotivasi peningkatan produktivitas atau peningkatan kesejahteraan Pekerja/buruh dan keluarganya.

Pasal 73
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Dalam rangka memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati, Dewan Pengupahan Kabupaten dapat melakukan berbagai kegiatan seperti kajian, analisis, koordinasi, dan kerjasama dengan pihak terkait.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 74
Cukup jelas.

Pasal 75
Cukup jelas.

Pasal 76
Ayat (1)
Struktur dan skala Upah dimaksudkan untuk :
a. mewujudkan upah yang berkeadilan;
b. mendorong peningkatan produktivitas di Perusahaan;
c. meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Upah;
d. menjamin kepastian Upah; dan
e. mengurangi kesenjangan antara Upah terendah dan tertinggi.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 67
Ayat (1)
Faktor yang digunakan/dipilih untuk menilai atau membobot jabatan yang dapat di kompensasi dalam penyusunan struktur dan skala Upah antara lain pendidikan, keterampilan dan pengalaman yang di persyaratkan oleh jabatan.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 68
Cukup jelas.

Pasal 69
Cukup jelas.

Pasal 70
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Surat kuasa dari Pekerja Buruh yang bersangkutan harus mencantumkan batasan waktu atau periode untuk pembayaran Upah yang dikuasakan kepada pihak ketiga.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 71
Cukup jelas.

Pasal 72
Cukup jelas.

Pasal 73
Cukup jelas.

Pasal 74
Cukup jelas.

Pasal 75
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
Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena Pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Yang dimaksud dengan tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik Perusahaan atau Pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Pasal 85
Cukup jelas.

Pasal 86
Yang dimaksud dengan Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, Dinas pemadam, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut. Yang dimaksud dengan pemogokan yang diatur sedemikian rupa yaitu pemogokan yang dilakukan oleh para Pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.

Pasal 87
Cukup jelas.

Pasal 88
Cukup jelas.

Pasal 89
Cukup jelas.

Pasal 90
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan menghalang-halangi dalam ayat ini antara lain dengan cara:
a. menjatuhkan hukuman;
b. mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau
c. melakukan mutasi yang merugikan.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 91
Cukup jelas.

Pasal 92
Cukup jelas.

Pasal 93
Cukup jelas.

Pasal 94
Cukup jelas.

Pasal 95
Cukup jelas.

Pasal 96
Cukup jelas.

Pasal 97
Cukup jelas.

Pasal 98

Ayat (1)

Huruf a

Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat ini bahwa setiap ini misalnya penyediaan aksesibilitas pemberian alat kerja dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Cukup jelas.

Pasal 104

Cukup jelas.

Pasal 105

Cukup jelas.

Pasal 106

Cukup jelas.

Pasal 107

Cukup jelas.

Pasal 108
Cukup jelas.

Pasal 109
Cukup jelas.

Pasal 110
Cukup jelas.

Pasal 111
Cukup jelas.

Pasal 112
Cukup jelas.

Pasal 113
Cukup jelas.

Pasal 114
Cukup jelas.

Pasal 115
Cukup jelas.

Pasal 116
Cukup jelas.

Pasal 117
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT
NOMOR 152