



BUPATI SUKABUMI
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI

NOMOR 8 TAHUN 2023

TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUKABUMI,

- Menimbang : a. bahwa Pemerintah Daerah bertanggungjawab untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak setiap warga daerah atas kemudahan mengakses pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- b. bahwa ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi ekonomi dan sosial dan setiap upaya pembangunan selalu diarahkan pada perluasan kesempatan kerja sehingga penduduk dapat memperoleh manfaat langsung dari pembangunan;
- c. bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja memerlukan adanya peraturan turunan yang sesuai dengan kondisi sosial masyarakat Kabupaten Sukabumi;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagai dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Sukabumi;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950, tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2851);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun

- 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6858);
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6858);
 5. 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 beberapa kali diubah 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);
 6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6858);
 7. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
 8. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6858);
 9. 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 beberapa kali terakhir 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 2012 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);
10. 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);
 11. 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);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
 13. 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);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha di Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6618);
 15. 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);
 16. 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);
 17. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
 18. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
 19. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Jawa Barat Tahun 2014 Nomor 6 Seri. 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 166) yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 16 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2015 Nomor. 15 Seri E, Tambahan Lembar Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 192);

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

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 1

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Sukabumi.
2. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Sukabumi.
4. Daerah Provinsi adalah Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Pemerintah Daerah Provinsi adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
6. Gubernur adalah Gubernur Jawa Barat.
7. Dinas Kabupaten adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sukabumi yang merupakan unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
8. Dinas Provinsi adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang merupakan unsur pembantu Gubernur dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Provinsi Jawa Barat di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
9. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan dan telah terverifikasi pada Dinas yang memiliki fungsi di bidang ketenagakerjaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
12. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;

b. orang

- 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.
13. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 14. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 15. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya.
 16. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang selanjutnya disebut dengan DPMPSTP adalah perangkat daerah Pemerintah Daerah Kabupaten yang mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal yang menjadi kewenangan daerah.
 17. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik di daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.
 18. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam Pemerintah Daerah, maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada Pemerintah Daerah atau Perusahaan yang bersangkutan.
 19. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
 20. Balai Latihan Kerja Daerah adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten yang melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat.
 21. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan pekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang

dan/atau...

dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

22. Badan Nasional Sertifikasi Profesi adalah sebuah lembaga independen yang dibentuk Pemerintah, dan bertugas untuk menjamin mutu kompetensi dan pengakuan tenaga kerja pada seluruh sektor bidang profesi di Indonesia melalui proses sertifikasi.
23. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga independen yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan yang berfungsi mengembangkan sistem dan melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
24. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
25. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
26. Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
27. 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.
28. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.
29. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
30. 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.
31. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen Perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
32. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
33. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah

tercatat di Dinas Kabupaten yang membidangi ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.

34. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah Daerah.
35. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
36. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang tercatat pada Dinas, dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha, atau perkumpulan Pengusaha, yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
37. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah.
38. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
39. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
40. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja makro.
41. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja mikro

Bagian Kedua

Asas

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. perlindungan;
- b. kemanusiaan;
- c. persamaan hak;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender;
- f. anti diskriminasi;
- g. demokrasi;
- h. keterpaduan; dan
- i. keramahtamahan.

Bagian Ketiga

Ruang Lingkup

Pasal 3

Ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan meliputi:

- a. kesempatan perlakuan yang sama;
- b. informasi ketenagakerjaan dan perencanaan tenaga kerja;
- c. pelatihan kerja;
- d. penempatan tenaga kerja;
- e. lembaga penyedia jasa penata laksana rumah tangga;
- f. perluasan kesempatan kerja;
- g. penggunaan tenaga kerja asing;
- h. hubungan kerja;
- i. pengupahan, waktu kerja, dan perlindungan kesejahteraan tenaga kerja;

j. hubungan

- j. hubungan industrial; dan
- k. pembinaan.

BAB II
KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 4

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

BAB III
INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAN PERENCANAAN TENAGA
KERJA

Bagian Kesatu

Informasi Ketenagakerjaan

Paragraf 1

Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah melakukan informasi ketenagakerjaan meliputi :
 - a. pengumpulan;
 - b. pengolahan;
 - c. penganalisisan;
 - d. penyimpanan;
 - e. Penyajian; dan
 - f. penyebarluasan.
- (2) Pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (3) Pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (4) Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menyelenggarakan pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan lingkup Kabupaten yang dilaksanakan secara terintegrasi.

Paragraf 2

Pemantauan Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 6

- (1) Pemantauan pengelolaan informasi ketenagakerjaan dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditujukan untuk mengetahui keberhasilan dan masalah yang dihadapi.

Pasal 7

Objek dari pemantauan sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (1), meliputi:

- a. pengumpulan data dan informasi ketenagakerjaan;
- b. pengolahan data dan informasi ketenagakerjaan;
- c. penganalisisan data dan informasi ketenagakerjaan;
- d. penyimpanan data dan informasi ketenagakerjaan;
- e. penyajian data dan informasi ketenagakerjaan; dan
- f. penyebarluasan data dan informasi ketenagakerjaan.

(1) Pemantauan...

Pasal 8

- (1) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (1) dilakukan secara berkala baik langsung maupun tidak langsung sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Pemantauan secara langsung sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan. dengan cara melakukan kunjungan ke instansi yang berada di Kabupaten.
- (3) Pemantauan secara tidak langsung sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pada lingkup Kabupaten dilakukan oleh Perangkat Daerah dengan cara mencermati terhadap laporan yang disampaikan oleh instansi yang berada di Kabupaten.

Paragraf 3

Evaluasi Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 9

- (1) Evaluasi pengelolaan informasi ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan untuk merumuskan langkah-langkah perbaikan pengelolaan informasi ketenagakerjaan.

Pasal 10

Objek dari evaluasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1), meliputi hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada Pasal 7.

Pasal 11

Evaluasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (1), dilakukan secara berkala sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali.

Paragraf 4

Pembinaan Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 12

- (1) Pembinaan pengelolaan informasi ketenagakerjaan dilaksanakan Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain dilakukan dengan cara :
 - a. konsultasi;
 - b. bimbingan;
 - c. pelatihan; dan
 - d. sosialisasi.

Pasal 13

Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) dilaksanakan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro dan RTK Mikro .

Pasal 14

- (1) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 12 ayat (1), dilakukan sebelum dan/atau sesudah dilakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 12 ayat (1) dilakukan untuk meningkatkan kapasitas petugas pengelola informasi ketenagakerjaan.

Pelaporan...

Paragraf 5

Pelaporan dan Pembiayaan Pemantauan, Evaluasi dan Pembinaan Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan.

Pasal 15

Hasil pemantauan, evaluasi, dan pembinaan pengelolaan informasi ketenagakerjaan dilaporkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

Biaya yang diperlukan dalam melaksanakan kegiatan pemantauan, evaluasi dan pembinaan pengelolaan informasi ketenagakerjaan dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten.

Bagian Kedua

Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 17

Perencanaan Tenaga Kerja meliputi:

- a. PTK Makro, yang terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral; dan
- b. PTK Mikro, yang terdiri atas lingkup badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.

Paragraf 1

Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Pasal 18

- (1) Pemerintah Daerah melakukan penyusunan PTK Makro.
- (2) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan dalam lingkup:
 - a. kewilayahan Kabupaten; dan
 - b. sektoral/sub sektoral Kabupaten.
- (3) Pemerintah Daerah Kabupaten dalam penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat membentuk Tim PTK Makro.
- (4) Penyusunan dan pembentukan Tim PTK Makro dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

Untuk menyusun PTK Makro diperlukan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan informasi terkait lainnya.

Pasal 20

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten menyelenggarakan PTK Makro Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf a dan PTK Makro sektoral/sub sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) huruf b, dapat melibatkan instansi vertikal dan lembaga-lembaga terkait.
- (2) PTK Makro Kabupaten dan PTK Makro sektoral/sub sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menghasilkan RTK Makro Kabupaten dan RTK Makro sektoral/sub sektoral Kabupaten.
- (3) RTK Makro Kabupaten dan RTK Makro sektoral/sub sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2)

disusun...

disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dengan memuat informasi paling sedikit tentang:

- a. persediaan tenaga kerja;
- b. kebutuhan tenaga kerja;
- c. neraca tenaga kerja; dan
- d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.

Paragraf 2

Pelaksanaan PTK Makro

Pasal 21

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten melaksanakan RTK Makro Kabupaten dan RTK Makro sektoral/sub sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud pada Pasal 20 ayat (2), dengan mengarusutamakan ketenagakerjaan dalam setiap kebijakan, strategi dan program pembangunan Kabupaten.
- (2) RTK Makro Kabupaten dan RTK Makro sektoral/sub sektoral Kabupaten dilaksanakan untuk:
 - a. memperluas kesempatan kerja;
 - b. meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja;
 - c. meningkatkan kualitas tenaga kerja;
 - d. meningkatkan produktivitas tenaga kerja; dan
 - e. meningkatkan perlindungan serta kesejahteraan pekerja.

Pasal 22

- (1) RTK Makro Kabupaten disosialisasikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) RTK Makro sektoral/sub sektoral Kabupaten disosialisasikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.

Paragraf 3

Pelaporan, Pemantauan, Evaluasi, Pembinaan, dan Pembiayaan Penyusunan dan Pelaksanaan RTK Makro

Pasal 23

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan harus menyusun dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan RTK Makro secara berkala.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai laporan Hasil pelaksanaan RTK Makro diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 24

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan melakukan evaluasi dalam lingkup sektoral.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro oleh Dinas Provinsi.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan paling singkat 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 25

Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan melakukan pembinaan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro sektoral/sub sektoral Kabupaten.

Pasal 26

- (1) Biaya yang diperlukan dalam melaksanakan penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, pelaporan dan

pembinaan...

pembinaan RTK Makro Kabupaten dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten.

- (2) Biaya yang diperlukan dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro sektoral/sub sektoral Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Paragraf 4

Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Pasal 27

- (1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud Pasal 17 huruf b penyusunannya dilakukan oleh badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.
- (2) RTK Mikro sebagai hasil dari PTK Mikro paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan pegawai
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (3) RTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (4) Setiap tahun RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan penilaian untuk disesuaikan dengan perkembangan lembaga atau Perusahaan.

Paragraf 5

Pelaksanaan PTK Mikro

Pasal 28

RTK Mikro dilaksanakan oleh badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.

Paragraf 6

Pelaporan, Pemantauan, Evaluasi, Pembinaan, dan Pembiayaan Penyusunan dan Pelaksanaan RTK Mikro

Pasal 29

- (1) Badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, Perusahaan swasta, dan lembaga swasta lainnya menyampaikan laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro kepada Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disampaikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan kepada Bupati dengan tembusan kepada Kepala Dinas Provinsi.
- (3) Laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro disampaikan selambat-lambatnya pada bulan Januari tahun berikutnya.

Pasal 30

- (1) Pemantauan dilakukan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- (2) Pemantauan secara langsung sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pada tingkat Kabupaten dilakukan oleh Dinas Kabupaten dengan cara melakukan kunjungan langsung ke badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, Perusahaan swasta, dan lembaga swasta lainnya dan hasilnya dilaporkan kepada Bupati dengan tembusan kepada Kepala Dinas Provinsi.

(3) pemantauan...

- (3) Pemantauan secara tidak langsung sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pada tingkat Kabupaten dilakukan oleh Dinas Kabupaten dengan cara pengamatan dan identifikasi laporan dari badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, Perusahaan swasta, dan lembaga swasta lainnya dan hasilnya dilaporkan kepada Bupati dengan tembusan kepada Kepala Dinas Provinsi.
- (4) Pemantauan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan secara berkala paling singkat 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 31

- (1) Dinas Kabupaten melakukan evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dan hasilnya dilaporkan kepada Bupati dengan tembusan Kepala Dinas Provinsi.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan paling singkat 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 32

- (1) Pembinaan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dilaksanakan melalui pembinaan kapasitas petugas pembina, penyusun, dan pelaksana RTK Mikro oleh Dinas Kabupaten pada tingkat Perusahaan.
- (2) Pembinaan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan melalui kegiatan antara lain:
 - a. konsultasi;
 - b. bimbingan;
 - c. pelatihan/kompetensi; dan
 - d. sosialisasi.

Pasal 33

Biaya yang diperlukan dalam melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pembinaan RTK Mikro pada Kabupaten dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten.

BAB IV PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA Bagian Kesatu Umum

Pasal 34

- (1) Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja.
- (2) peningkatan kompetensi kerja dapat dilakukan melalui peningkatan kualifikasi Akademik atau melalui pelatihan kerja.
- (3) peningkatan kompetensi kerja melalui peningkatan kualifikasi akademi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat ditempuh melalui pendidikan formal maupun informal.
- (4) Pelaksanaan peningkatan kualifikasi bagi akademi melalui pendidikan formal dan non formal mengacu kepada peraturan perundang-undangan.
- (5) Perusahaan wajib mengupayakan pekerjanya mengikuti pendidikan dasar.

Pasal 35

Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:

- a. LPK pemerintah;

b. LPK...

- b. LPK swasta; dan atau
- c. LPK Perusahaan.

Paragraf 1

LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan

Pasal 36

LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 35 huruf c melakukan pelatihan bagi Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya dan/atau melatih masyarakat umum tanpa biaya.

Pasal 37

- (1) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf a dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 35 huruf c, mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas Kabupaten.
- (2) Tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Dinas Kabupaten.
- (3) Pendaftaran LPK pemerintah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 38

LPK pemerintah dan LPK Perusahaan yang akan melakukan penambahan program pelatihan kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas Kabupaten.

Paragraf 2

LPK Swasta

Pasal 39

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud pada Pasal 35 huruf b, wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi urusan perizinan Kabupaten.
- (2) Penyelenggaraan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penerbitan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikecualikan terhadap lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing.
- (4) Bagi LPK yang telah memperoleh Perizinan Berusaha dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun, wajib memenuhi standar mutu LPK yang diterbitkan oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.

Pasal 40

- (1) Dalam hal terjadi perubahan penanggung jawab LPK atau alamat LPK, maka penanggung jawab LPK wajib melaporkan dan mengajukan permohonan kepada Dinas Kabupaten.
- (2) Pengajuan permohonan perubahan penanggung jawab LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal LPK swasta akan melakukan penambahan program pelatihan kerja, maka LPK swasta mengajukan permohonan secara tertulis kepada Dinas Kabupaten.
- (4) Pengajuan permohonan penambahan program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3...

Paragraf 3
Pembinaan dan Pelaporan
Pasal 41

- (1) Dinas Kabupaten melakukan pembinaan terhadap LPK secara terkoordinasi dan terpadu dengan Kementerian dan Dinas Provinsi.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. program pelatihan kerja;
 - b. penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi;
 - c. ketersediaan sarana dan fasilitas, infrastruktur, dan tenaga pelatihan;
 - d. penerapan metode; dan
 - e. sistem pelatihan kerja serta manajemen LPK.

Pasal 42

- (1) LPK wajib melaporkan realisasi kegiatan pelatihan kerja kepada Dinas secara berkala 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Dinas melaporkan rekapitulasi realisasi kegiatan pelatihan kerja secara berkala 6 (enam) bulan sekali.

Bagian Kedua
Pemagangan
Pasal 43

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan;
- (2) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan atas dasar perjanjian, yang memuat:
 - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban penyelenggara Pemagangan;
 - c. program pemagangan;
 - d. jangka waktu pemagangan; dan
 - e. besaran uang saku.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dianggap tidak sah dan status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang bersangkutan.

Paragraf 1
Pemagangan di Dalam Negeri
Pasal 44

- (1) Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) harus disahkan oleh Dinas dengan melampirkan program pemagangan.
- (2) Pengesahan perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus selesai dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan pengesahan disampaikan kepada Dinas.

Pasal 45

- (1) Perusahaan mengajukan permohonan persetujuan penyelenggaraan Pemagangan secara tertulis kepada Dinas dalam hal Pemagangan dilaksanakan dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten.
- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diajukan dengan melampirkan:
 - a. bukti kepemilikan unit pelatihan atau perjanjian kerja sama;

b. program...

- b. program Pemagangan;
 - c. daftar sarana dan prasarana;
 - d. daftar nama pembimbing Pemagangan;
 - e. rencana penyelenggaraan Pemagangan; dan
 - f. rancangan perjanjian Pemagangan.
- (3) Perusahaan yang telah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diberikan surat persetujuan penyelenggaraan oleh Dinas paling lama 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penyampaian permohonan diterima dan dinyatakan lengkap.
- (4) Perusahaan yang telah memperoleh surat persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat melaksanakan seleksi calon peserta Pemagangan.

Pasal 46

- (1) Dinas melakukan pemantauan dan evaluasi secara periodik setiap 6 (enam) bulan atas penyelenggaraan Pemagangan.
- (2) Dinas melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi kepada Dinas Provinsi dengan tembusan kepada Direktur Jenderal yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja dan Direktur Jenderal yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan.
- (3) Pelaporan hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara langsung dan melalui sistem informasi ketenagakerjaan.

Pasal 47

- (1) Perusahaan yang menyelenggarakan Pemagangan wajib menyampaikan laporan hasil penyelenggaraan Pemagangan kepada Dinas dalam hal Pemagangan diselenggarakan dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara langsung paling lama 1 (satu) bulan setelah Perusahaan selesai menyelenggarakan Pemagangan.
- (3) Dalam situasi tertentu laporan dapat dilakukan secara daring.
- (4) Dinas menyampaikan laporan rekapitulasi pelaksanaan penyelenggaraan Pemagangan secara berkala setiap 6 (enam) bulan kepada direktur jenderal yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja.

Pasal 48

Dinas melaksanakan pembinaan penyelenggaraan Pemagangan, yang dilakukan terhadap:

- a. program Pemagangan;
- b. pembimbing pemagangan; dan
- c. sistem dan metode penyelenggaraan Pemagangan.

Paragraf 2

Pemagangan di Luar Negeri

Pasal 49

Penyelenggara Pemagangan di luar negeri terdiri dari:

- a. LPK Swasta;
- b. perusahaan;
- c. instansi Pemerintah; dan
- d. lembaga Pendidikan.

(1) LPK...

Pasal 50

- (1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf a, hanya dapat menyelenggarakan Pemagangan untuk masyarakat umum.
- (2) LPK swasta yang telah mendapat Perizinan Berusaha, wajib memiliki izin penyelenggaraan Pemagangan dari Direktur Jenderal Kementerian Tenaga Kerja dan/atau Kementerian Pendidikan yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja.

Pasal 51

- (1) Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b, hanya dapat menyelenggarakan Pemagangan untuk pekerjanya.
- (2) Perusahaan yang menyelenggarakan Pemagangan di luar negeri untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan harus terdaftar di Kementerian Tenaga Kerja.
- (3) Perusahaan yang menyelenggarakan Pemagangan di luar negeri untuk jangka waktu lebih dari 3 (tiga) bulan harus terdaftar pada Direktorat Jenderal Kementerian Tenaga Kerja yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja.
- (4) Perusahaan yang akan menyelenggarakan Pemagangan harus mendaftarkan secara tertulis kepada Direktur Jenderal Kementerian Tenaga Kerja yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja.
- (5) Pendaftaran secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus terlebih dahulu diketahui oleh Dinas.

Pasal 52

Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf c, yaitu instansi yang menyelenggarakan Pemagangan untuk masyarakat umum.

Pasal 53

- (1) Lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf d, yaitu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan Pemagangan untuk siswa/mahasiswa.
- (2) Lembaga pendidikan yang menyelenggarakan Pemagangan di luar negeri untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan harus terdaftar pada Dinas yang mempunyai fungsi pendidikan dan ketenagakerjaan.
- (3) Lembaga pendidikan yang menyelenggarakan Pemagangan di luar negeri untuk jangka waktu lebih dari 3 (tiga) bulan harus terdaftar pada direktorat jenderal yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja.
- (4) Lembaga pendidikan yang akan menyelenggarakan Pemagangan harus mendaftarkan secara tertulis kepada direktur jenderal yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja.
- (5) Lembaga pendidikan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus terlebih dahulu diketahui oleh Dinas.

Pasal 54

Pembinaan di dalam negeri terhadap penyelenggara Pemagangan dilakukan secara bersama oleh Dinas Provinsi, Dinas Kabupaten, dan direktorat jenderal yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja.

Bagian...

Bagian Ketiga
Peserta Pelatihan
Pasal 55

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.
- (2) Penyandang disabilitas yang mengikuti pelatihan kerja dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.
- (3) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikasi pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Bagian Keempat
Pelaksanaan Sistem Pelatihan Kerja
Pasal 56

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten bertanggungjawab terhadap pelaksanaan sistem pelatihan kerja nasional di Daerahnya Kabupaten sesuai dengan tugas dan kewenangannya dalam penyelenggaraan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Penyelenggaraan tanggungjawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 57

- (1) Dalam rangka peningkatan produktivitas dan penyediaan pelatihan kerja, Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan melaksanakan pengadaan sarana pelatihan kerja/Balai Latihan Kerja untuk wilayah Kabupaten.
- (2) Balai Latihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan pelatihan kerja bagi pencari kerja.

Pasal 58

- (1) Pendanaan sistem pelatihan kerja, baik yang menyangkut pembinaan maupun penyelenggaraan, dilaksanakan berdasarkan prinsip efektif, efisien, akuntabilitas, transparansi dan berkelanjutan.
- (2) Pendanaan sistem pelatihan kerja dapat bersumber dari:
 - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
 - b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
 - c. sumber pendanaan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 59

- (1) Pemerintah daerah dapat memberikan penghargaan terhadap Peserta pelatihan dan Lembaga Pelatihan Kerja yang memiliki prestasi dan/atau kontribusi dibidang ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa Piagam Penghargaan.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Umum
Pasal 60

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari:

a. penempatan...

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pasal 61

- (1) Pencari kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri harus mendaftar di Dinas atau di kecamatan sesuai domisili untuk mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut untuk mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- (3) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui Dinas, lembaga penempatan tenaga kerja swasta, dan BKK;
- (4) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui Dinas harus melalui layanan antar kerja.
- (5) Dalam pelaksanaan perekrutan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pemberi Kerja maupun pihak ketiga yang bekerjasama dengan Pemberi Kerja dilarang melakukan pungutan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

Bagian Kedua Layanan Antar Kerja

Pasal 62

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pelayanan antar kerja di Kabupaten melalui suatu layanan antar kerja yang terdiri atas:
 - a. informasi pasar kerja;
 - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. perantaraan kerja.
- (2) Layanan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
 - a. informasi pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan; dan
 - c. penempatan tenaga kerja.
- (3) Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada pencari kerja melalui pelayanan informasi pasar kerja dan wawancara.
- (4) Pelayanan perantaraan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, meliputi:
 - a. pelayanan kepada pencari kerja;
 - b. pelayanan kepada Pemberi Kerja;
 - c. pencarian lowongan pekerjaan;
 - d. pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan;
 - e. penempatan tenaga kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
 - f. tindak lanjut penempatan tenaga kerja; dan
 - g. pelaporan penempatan tenaga kerja secara berkala.
- (5) Selain melaksanakan layanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap

pelayanan...

pelayanan antar kerja di tingkat kecamatan dengan menyiapkan sumber daya manusia pelayanan antar kerja.

Bagian Ketiga
Pengelolaan Informasi Pasar Kerja

Pasal 63

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengelolaan informasi pasar kerja pada Kabupaten memiliki tugas:
 - a. memberikan pelayanan informasi pasar kerja dan informasi jabatan kepada pencari kerja dan Pemberi Kerja skala Kabupaten;
 - b. mengumpulkan, mengolah, analisis dan menyebarluaskan informasi pasar kerja skala Kabupaten.
- (2) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan penerbitan tanda daftar bursa kerja khusus.

Bagian Keempat
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 64

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas:
 - a. pemerintah Pusat;
 - b. dinas Provinsi;
 - c. dinas Kabupaten;
 - d. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja pada Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh bidang yang melaksanakan fungsi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.
- (3) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
- (4) Pemenuhan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 65

- (1) Penempatan tenaga kerja selain dilakukan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64, dapat dilakukan oleh bursa kerja khusus.
- (2) Bursa kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Pembentukan bursa kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk dan ditetapkan oleh kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja serta didaftarkan kepada Dinas Kabupaten.
- (4) Dinas Kabupaten mencatat pendaftaran bursa kerja khusus dan menerbitkan tanda daftar.
- (5) Pemerintah Daerah Kabupaten melaporkan realisasi bursa kerja khusus kepada Pemerintah Daerah Provinsi.

Pasal 66

- (1) Dinas Kabupaten yang melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja harus memiliki pengantar kerja.
- (2) Dalam hal Dinas belum memiliki pengantar kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dilakukan oleh petugas antar kerja

yang...

yang ditunjuk oleh pejabat yang menangani bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Bagian Kelima
Lowongan Pekerjaan
Pasal 67

- (1) Dalam hal Pemberi Kerja membutuhkan tenaga kerja melalui Dinas, Pemberi Kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara manual atau melalui *online system* kepada Dinas.
- (2) Untuk mengisi lowongan pekerjaan, Dinas harus memenuhi permintaan Pemberi Kerja dari data pencari kerja yang terdaftar secara manual atau melalui *online system*.

Bagian Keenam
Pemantauan, Evaluasi, dan Pembiayaan Pelayanan Penempatan
Tenaga Kerja
Pasal 68

- (1) Dinas melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan, program, kegiatan, dan kelembagaan penempatan tenaga kerja dalam 1 (satu) Kabupaten.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan evaluasi secara berkala melalui koordinasi dan pemantauan langsung terhadap Dinas paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dari tahap perencanaan sampai dengan pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan.
- (4) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) digunakan sebagai bahan masukan dalam penyusunan kebijakan dan program penempatan tenaga kerja.

Pasal 69

Pembiayaan pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja pada Kabupaten dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB VI
LEMBAGA PENYEDIA JASA PENATA LAKSANA RUMAH TANGGA
Pasal 70

- (1) Lembaga penyedia dan penyalur penata laksana rumah tangga dapat melakukan penyediaan tenaga kerja penata laksana rumah tangga, serta wajib menyediakan rumah singgah sementara dan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Pembinaan terhadap lembaga penyedia dan penyalur penata laksana rumah tangga dilakukan Pemerintah Daerah.

BAB VII
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA
Pasal 71

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja di setiap sektor, yang meliputi:
 - a. kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja; dan
 - b. kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja.
- (2) Kebijakan perluasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan

perluasan...

perluasan kesempatan kerja, yang dapat diwujudkan melalui pemberian kemudahan investasi oleh Pemerintah Daerah.

- (3) Kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan yang difasilitasi oleh Pemerintah Daerah melalui kegiatan:
 - a. permodalan;
 - b. penjaminan;
 - c. pendampingan;
 - d. pelatihan;
 - e. konsultasi;
 - f. bimbingan teknis; dan/atau
 - g. penyediaan data dan informasi.
- (4) Pemerintah Daerah berkewajiban untuk melaporkan secara tertulis perluasan kesempatan kerja kepada Dinas.

BAB VIII
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING
Pasal 72

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi :
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; dan
 - c. TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (4) TKA dapat dipekerjakan hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.

Pasal 73

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
 - c. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Pasal 74

- (1) Pemberi kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sesuai dengan jangka waktu TKA bekerja di wilayah Indonesia.
- (2) DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang diterima untuk pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang

bekerja...

bekerja di lokasi dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten menjadi pendapatan Kabupaten berupa retribusi daerah.

- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 75

Dinas melakukan pembinaan penggunaan TKA yang dilakukan dalam bentuk:

- a. sosialisasi peraturan perundang-undangan dan tata cara penggunaan TKA; dan/atau
- b. penyuluhan tentang hak, dan larangan dalam penggunaan TKA.

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Perjanjian Kerja

Pasal 76

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan

Pasal 77

- (1) PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal PKWT dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia
- (3) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (4) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung

Pasal 78

- (1) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan...

- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 79

- (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
 - a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
 - b. Berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.
- (2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.
- (4) Dalam hal Pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/ Buruh.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 80

- (1) Dalam hal PKWT berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (f) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Besaran uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (4) Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (5) Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.

Bagian Kedua

Alih Daya

Pasal 81

- (1) Hubungan kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada perjanjian...

- perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik PKWT maupun perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perusahaan alih daya berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.
 - (3) Perusahaan alih daya bertanggung jawab terhadap perlindungan Pekerja/Buruh upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul, yang kemudian diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
 - (4) Pelaksanaan alih daya dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (5) Perusahaan alih daya diprioritaskan berdomisili di wilayah Kabupaten Sukabumi.

Bagian Ketiga
Pemutusan Hubungan Kerja
Pasal 82

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 2. Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. Tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 5. Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan

Pengusaha...

- Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas;
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - l. pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Pasal 83

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Apabila Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka Pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan pada masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 84

- (1) Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas Kabupaten.
- (2) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya

diterima...

diterima sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 85

- (1) Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- (2) Apabila terjadi perbedaan pendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Apabila perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja kemudian dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

BAB X

PENGUPAHAN, WAKTU KERJA, DAN PELINDUNGAN
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pengupahan

Pasal 86

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas pengupahan dan perlakuan yang sama serta tanpa diskriminasi.
- (2) Hak atas pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) timbul saat terjadi hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

Pasal 87

- (1) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan yang ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.
- (3) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dalam bentuk:
 - a. upah; dan
 - b. pendapatan non-upah.
- (4) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas komponen:
 - a. upah tanpa tunjangan;
 - b. upah pokok dan tunjangan tetap;
 - c. upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
 - d. upah pokok dan tunjangan tidak tetap.
- (5) Pendapatan non-upah berupa tunjangan hari raya keagamaan.
- (6) Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Pengusaha dapat memberikan pendapat non-upah berupa:
 - a. insentif;
 - b. bonus;
 - c. uang pengganti fasilitas kerja; dan /atau
 - d. uang servis pada usaha tertentu.

Paragraf 1...

Paragraf 1
Struktur dan Skala Upah
Pasal 88

- (1) Pengusaha diwajibkan untuk menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan dan produktivitas Perusahaan.
- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan.
- (3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilampirkan oleh Perusahaan saat mengajukan permohonan:
 - a. pengesahan dan pembaharuan peraturan Perusahaan;
 - b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaharuan perjanjian kerja bersama.
- (4) Struktur dan skala upah yang dilampirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diperlihatkan pada Pejabat yang berwenang di Kementerian dan/atau Dinas dan kemudian dikembalikan saat itu juga setelah diperlihatkan.
- (5) Selain melampirkan struktur dan skala Upah, Pimpinan Perusahaan melampirkan surat pernyataan telah ditetapkannya struktur dan skala Upah di Perusahaan.
- (6) Surat pernyataan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) didokumentasikan oleh Kementerian dan/atau Dinas Ketenagakerjaan sebagai bukti telah dilakukan penyusunan struktur dan skala Upah.

Paragraf 2
Upah Minimum
Pasal 89

- (1) Upah minimum terdiri dari:
 - a. upah minimum Provinsi; dan
 - b. upah minimum Kabupaten.
- (2) Upah minimum Kabupaten harus lebih tinggi dari Upah minimum Provinsi, serta ditetapkan setelah penetapan Upah minimum Provinsi.
- (3) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dengan syarat tertentu, yaitu:
 - a. rata-rata pertumbuhan ekonomi Kabupaten selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi Provinsi; atau
 - b. nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi Kabupaten yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai Provinsi.

Pasal 90

- (1) Apabila Kabupaten belum memiliki Upah minimum Kabupaten, maka penetapan Upah minimum Kabupaten dilakukan menggunakan formula perhitungan yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan.
- (2) Apabila Kabupaten telah memiliki Upah minimum Kabupaten, maka penetapan Upah minimum Kabupaten dilakukan dengan penyesuaian Upah minimum yang dilakukan sesuai

dengan...

dengan formula penyesuaian Upah minimum sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan.

- (3) Penyesuaian nilai Upah minimum Kabupaten ditetapkan pada rentang nilai tertentu di antara batas atas dan batas bawah.

Paragraf 3
Dewan Pengupahan
Pasal 91

- (1) Bupati membentuk dewan pengupahan Kabupaten.
- (2) Dewan pengupahan Kabupaten 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 Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur Pemerintah Daerah Kabupaten, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat, Akademisi dan pakar:
- (4) Ketentuan mengenai keanggotaan dewan pengupahan Kabupaten berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 92

- (1) Saran dan pertimbangan dewan pengupahan Kabupaten disampaikan dalam bentuk surat rekomendasi.
- (2) Perumusan saran dan pertimbangan dilakukan berdasarkan musyawarah dan mufakat.
- (3) Apabila musyawarah tidak mencapai mufakat, maka dapat dilakukan pemungutan suara terbanyak.

Pasal 93

- (1) Dewan Pengupahan Kabupaten melakukan perhitungan nilai Upah minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1).
- (2) Hasil perhitungan Upah minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan provinsi
- (3) Dalam hal hasil perhitungan Upah minimum Kabupaten lebih rendah dari nilai Upah minimum Provinsi, maka Bupati tidak dapat merekomendasikan nilai Upah minimum Kabupaten kepada Gubernur

Pasal 94

- (1) Dewan Pengupahan Kabupaten melakukan penyesuaian nilai Upah minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (2).
- (2) Hasil perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui Dinas Provinsi.
- (3) Dalam hal Upah minimum Kabupaten tahun berjalan lebih tinggi dari batas atas Upah minimum Kabupaten maka Bupati harus merekomendasikan kepada Gubernur nilai Upah minimum Kabupaten tahun berikutnya sama dengan nilai Upah minimum Kabupaten berjalan.

(1). Pendanaan...

Pasal 95

- (1) Pendanaan bagi pelaksanaan tugas dewan pengupahan Kabupaten dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten.
- (2) Selain sumber sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sumber pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas dewan pengupahan dapat berasal dari sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

Paragraf 4

Upah Terendah pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil

Pasal 96

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan:
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
 - b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.
- (3) Usaha mikro dan usaha kecil yang dikecualikan dari ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempertimbangkan faktor berikut:
 - a. mengandalkan sumber daya tradisional; dan/atau
 - b. tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Bagian Kedua

Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Paragraf 1

Waktu Kerja

Pasal 97

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja yang meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 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.
- (2) Pelaksanaan jam kerja diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 98

- (1) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 tidak berlaku bagi sektor usaha tertentu.
- (2) Ketentuan mengenai waktu kerja bagi sektor usaha tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Paragraf 2

Waktu Kerja Lembur

Pasal 99

- (1) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam...

dalam 1 (satu) minggu dan tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 wajib membayar Upah kerja lembur.
- (3) Kewajiban membayar Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan bagi Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Ketentuan mengenai Upah kerja lembur dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Waktu Istirahat
Pasal 100

Pengusaha wajib memberi:

- a. waktu istirahat; dan
- b. cuti.

Pasal 101

- (1) Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 huruf a, yang paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. istirahat mingguan.
- (2) Waktu istirahat mingguan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Istirahat panjang dapat diberikan oleh Perusahaan yang dapat memberikan istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 102

- (1) Pengusaha wajib memberikan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 huruf b, berupa cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (2) Pelaksanaan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 103

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya Kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 104

Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (2) dan (3), Pasal 102 ayat (1), dan Pasal 103 berhak mendapat Upah penuh.

Bagian...

Bagian Ketiga
Pelindungan Kesejahteraan Tenaga Kerja
Paragraf 1
Penyandang Disabilitas
Pasal 105

Penyandang disabilitas berhak untuk:

- a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
- b. memperoleh Upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- c. memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
- d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
- e. mendapatkan program kembali bekerja;
- f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
- g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya.

Pasal 106

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.
- (2) Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan kerja di LPK pemerintah atau LPK swasta.
- (3) Pemerintah Daerah Kabupaten wajib memiliki unit layanan disabilitas pada Dinas Kabupaten.

Pasal 107

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan pelindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasnya
- (2) Pengusaha wajib memberi Upah kepada tenaga kerja penyandang disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.

Paragraf 2

Anak

Pasal 108

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak terkecuali bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) untuk melakukan pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara Pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan

g. menerima

g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Paragraf 3
Perempuan
Pasal 109

- (1) Pekerja/Buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00; dan
 - d. memperoleh izin dari Bupati dengan tembusan kepada Dinas Provinsi.
- (3) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya.

Pasal 110

- (1) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan.
- (3) Pekerja/Buruh Perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- (4) Pekerja/Buruh perempuan harus diberi kesempatan yang sepatutnya untuk menyusui anaknya terutama kesempatan memberikan air susu ibu eksklusif selama 6 (enam) bulan kepada anaknya.
- (5) Setiap Pekerja/Buruh perempuan yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) berhak mendapat Upah penuh.

Paragraf 4
Tenaga Kerja Migran Indonesia
Pasal 111

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten bertugas dan bertanggung jawab memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja migran yang terdaftar pada Dinas Kabupaten.
- (2) Perlindungan terhadap tenaga kerja migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. menyosialisasikan informasi dan permintaan pekerja migran Indonesia kepada masyarakat;
 - b. membuat basis data pekerja migran Indonesia;
 - c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Daerah Provinsi;

d. mengurus...

- d. mengurus kepulauan pekerja migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan pekerja migran Indonesia bermasalah;
 - e. memberikan perlindungan pekerja migran Indonesia sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja di Kabupaten;
 - f. menyelenggarakan atau memfasilitasi pendidikan dan pelatihan kerja kepada calon pekerja migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
 - g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pelatihan kerja di Kabupaten;
 - h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya;
 - i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon pekerja migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
 - j. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan pekerja migran Indonesia; dan
 - k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di Kabupaten;
 - l. Memberikan apresiasi bagi pekerja yang memberikan perluasan pekerjaan kepada masyarakat setempat;
 - m. Melakukan pemantauan keberangkatan atau kepulauan kepada Calon Pekerja Migran;
 - n. Melakukan pemberdayaan kepada calon Pekerja Migran, Pekerja Migran Indonesia, dan Pekerja Migran purna, serta keluarganya.
- (3) Ketentuan mengenai mekanisme perlindungan tenaga kerja migran diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Pasal 112

- (1) Setiap Perusahaan wajib menerapkan SMK3 di Perusahaannya.
- (2) Penerapan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi setiap Perusahaan yang:
 - a. mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 100 (seratus orang); dan
 - b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penetapan kebijakan K3;
 - b. perencanaan K3;
 - c. pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan
 - d. peninjauan peningkatan kinerja SMK3.
- (4) Penerapan SMK3 dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang tertera pada peraturan perundang-undangan.
- (5) Pengawasan SMK3 pada tingkat Kabupaten dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, yang meliputi:
 - a. pembangunan dan terjaminnya pelaksanaan komitmen;
 - b. organisasi;
 - c. sumber daya manusia;
 - d. pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang K3;
 - e. keamanan bekerja;

pemeriksaan...

- f. pemeriksaan, pengujian dan pengukuran penerapan SMK3;
 - g. pengendalian keadaan darurat dan bahaya industri;
 - h. pelaporan dan perbaikan kekurangan; dan
 - i. tindak lanjut audit.
- (6) Hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) digunakan sebagai dasar dalam melakukan pembinaan.

Paragraf 6
Fasilitas Kesejahteraan
Pasal 113

- (1) Pengusaha wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh, yang dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan yang dapat berupa:
- a. pelayanan Keluarga Berencana;
 - b. ruang laktasi;
 - c. tempat penitipan anak;
 - d. perumahan Pekerja/ Buruh;
 - e. fasilitas transportasi;
 - f. fasilitas beribadah yang baik dan disesuaikan dengan jumlah pekerja/buruh;
 - g. fasilitas olah raga;
 - h. fasilitas kantin;
 - i. fasilitas kesehatan;
 - j. fasilitas istirahat;
 - k. fasilitas kamar kecil; dan
 - l. fasilitas lainnya sesuai kemampuan Perusahaan.
- (2) Selain fasilitas kesejahteraan sebagaimana yang diselenggarakan dan disediakan oleh Pengusaha pada ayat (1), Pengusaha memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk membentuk dan mengelola koperasi di dalam Perusahaan.
- (3) Perusahaan dapat melakukan fasilitasi dalam rangka pengembangan usaha koperasi yang dibentuk dan dikelola oleh Pekerja/Buruh.

Paragraf 7
Jaminan Sosial
Pasal 114

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh jaminan sosial.
- (2) Pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerja/buruh pada program jaminan sosial.
- (3) Program jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
- a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pensiunan;
 - e. jaminan kematian; dan
 - f. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (4) jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a adalah jaminan kesehatan pekerja/buruh dan keluarganya sesuai ketentuan peraturan perundang – undangan.
- (5) Pelaksanaan pendaftaran program jaminan sosial bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3)

dilaksanakan...

dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (6) Perusahaan dan Serikat Pekerja/Buruh mengoptimalkan fungsinya dalam upaya pemenuhan jaminan sosial bagi pekerja/buruh.

BAB XI
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 115

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.

Pasal 116

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha.
- (3) Dalam hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang - undangan tentang ketenagakerjaan.

Bagian Kedua
Lembaga Kerja Sama Bipartit
Pasal 117

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit.
- (2) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh unsur Pengusaha dan unsur Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dan dapat dibentuk di setiap cabang Perusahaan.
- (3) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang telah terbentuk, harus diberitahukan untuk dicatat pada Dinas Kabupaten selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan secara tertulis.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan melampirkan berita acara pembentukan, susunan pengurus, dan alamat Perusahaan.
- (5) Dinas Kabupaten memberikan bukti penerimaan pemberitahuan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah pemberitahuan diterima.

Pasal 118

- (1) Dinas Kabupaten melakukan pembinaan terhadap Lembaga Kerja Sama Bipartit, yang meliputi:

a. sosialisasi...

- a. sosialisasi kepada Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh dalam rangka pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit; dan
 - b. memberikan bimbingan dalam rangka pembentukan dan pengembangan Lembaga Kerja Sama Bipartit.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 119

- (1) Pimpinan Perusahaan secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali melaporkan setiap kegiatan yang dilakukan oleh Lembaga Kerja Sama Bipartit kepada Dinas Kabupaten.
- (2) Dinas Kabupaten secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali melaporkan kepada Dinas Provinsi.

Bagian Ketiga
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 120

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten yang terdiri dari unsur:
 - a. Pemerintah Daerah Kabupaten;
 - b. Organisasi Pengusaha; dan
 - c. Serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas untuk memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan pada Kabupaten.
- (3) Segala biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten.
- (4) Susunan dan tata kerja Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 121

- (1) Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 dapat membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit sektoral Kabupaten, yang dilaksanakan oleh Bupati selaku ketua Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten.
- (2) Lembaga Kerja Sama Tripartit sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait lainnya dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan untuk sektor tertentu yang disampaikan melalui Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten.
- (3) Susunan dan tata kerja Lembaga Kerja Sama Tripartit sektoral Kabupaten berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 122

- (1) Dinas Kabupaten melakukan pengesahan terhadap peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115 huruf e,

untuk...

untuk Perusahaan yang terdapat hanya pada wilayah Kabupaten.

- (2) Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal pembaharuan peraturan Perusahaan, Pengusaha wajib mengajukan pembaharuan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya peraturan Perusahaan.

Pasal 123

- (1) Dinas Kabupaten melakukan pendaftaran perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115 huruf f, untuk Perusahaan yang hanya terdapat hanya pada wilayah Daerah Kabupaten.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 124

- (1) Pengesahan peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 122 dan pendaftaran perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 123 dilaksanakan melalui *online system*.
- (2) Pelaksanaan *online system* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap oleh Dinas Kabupaten.

Pasal 125

- (1) Dinas Kabupaten melakukan penyelesaian dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama antara Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh tidak mencapai kesepakatan.
- (2) Penyelesaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 126

Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

Pasal 127

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Pasal 128

- (1) Dalam hal perundingan bipartit dianggap gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 ayat (3), maka perselisihan tersebut...

tersebut dicatatkan kepada Dinas Kabupaten oleh salah satu atau kedua belah pihak dengan melampirkan bahwa bukti upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

- (2) Setelah menerima pencatatan, Dinas Kabupaten wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (3) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (5) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada Dinas Kabupaten.
- (6) Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 129

- (1) Dalam hal para pihak dalam waktu 7 (tujuh) hari tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka Dinas Kabupaten melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada pada Dinas Kabupaten.

Pasal 130

- (1) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.
- (2) Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima

Mogok Kerja

Pasal 131

- (1) Mogok kerja merupakan hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebelum melaksanakan mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan secara tertulis kepada Dinas Kabupaten dan Perusahaan sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Dinas Kabupaten dan Perusahaan yang menerima surat pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memberikan tanda terima.

Pasal 132

- (1) Dinas Kabupaten wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih, baik sebelum dan selama mogok kerja berlangsung.
- (2) Apabila perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama...

bersama yang ditandatangani oleh pihak yang berselisih dengan Dinas Kabupaten sebagai saksi.

- (3) Apabila perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai Dinas Kabupaten segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- (4) Apabila kesepakatan tidak dapat dihasilkan setelah masalah diserahkan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka atas dasar perundingan dengan pihak yang berselisih, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara waktu.
- (5) Ketentuan mengenai mogok kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam

Penutupan Perusahaan (*Lock-out*)

Pasal 133

- (1) Penutupan Perusahaan merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada Dinas Kabupaten serta Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan.
- (3) Dinas Kabupaten dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menerima surat pemberitahuan penutupan Perusahaan harus memberikan tanda bukti penerimaan.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada 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.

Pasal 134

- (1) Dinas Kabupaten wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan Perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih, baik sebelum dan selama mogok kerja berlangsung.
- (2) Apabila perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh pihak yang berselisih dengan Dinas Kabupaten sebagai saksi.
- (3) Apabila perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai Dinas Kabupaten segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan Perusahaan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

(4). Apabila...

- (4) Apabila kesepakatan tidak dapat dihasilkan setelah masalah diserahkan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka atas dasar perundingan dengan pihak yang berselisih, penutupan Perusahaan dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.
- (5) Ketentuan mengenai penutupan Perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII PEMBINAAN

Pasal 135

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan terhadap:
 - a. pengelolaan informasi ketenagakerjaan;
 - b. penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro dan RTK Mikro;
 - c. pengelolaan LPK;
 - d. penyelenggaraan pemagangan;
 - e. pelayanan antar kerja;
 - f. lembaga penyedia dan penyalur penata laksana rumah tangga;
 - g. penggunaan TKA; dan
 - h. Lembaga Kerja Sama Bipartit.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap Serikat pekerja/Buruh.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa :
 - a. bimbingan dan penyuluhan dibidang ketenagakerjaan;
 - b. pemberdayaan dan pengembangan Serikat Pekerja/Buruh;
- (4) Dalam melakukan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pemerintah Daerah dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

BAB XIII SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 136

Pemerintah Daerah dapat memberikan sanksi administratif kepada LPK swasta berupa:

- a. penghentian sementara pelaksanaan program pelatihan kerja;
- b. penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja; atau
- c. pencabutan Perizinan Berusaha.

Pasal 137

- (1) Sanksi administratif berupa penghentian sementara pelaksanaan program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 huruf a , dijatuhkan dalam hal LPK:
 - a. menggunakan instruktur dan tenaga pelatihan tidak sesuai dengan program;
 - b. melaksanakan pelatihan kerja di luar program yang telah disetujui;
 - c. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Sanksi administratif berupa penghentian sementara pelaksanaan program pelatihan kerja diberikan oleh Kepala Dinas Kabupaten dalam bentuk surat keputusan yang berlaku paling lama 6 (enam) bulan.

(3). Keputusan...

- (3) Keputusan Kepala Dinas Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (4) Keputusan Kepala Dinas Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menetapkan kewajiban yang harus dipenuhi LPK selama masa penghentian sementara pelaksanaan program pelatihan kerja.
- (5) Selama masa penghentian sementara pelaksanaan program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), LPK dilarang menerima peserta pelatihan kerja untuk program pelatihan kerja yang sedang dihentikan sementara pelaksanaan program pelatihannya.

Pasal 138

- (1) Dalam hal LPK telah selesai menjalani masa penghentian sementara pelaksanaan program pelatihan kerja dan telah menyelesaikan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (4), maka LPK wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas Kabupaten.
- (2) Dalam hal laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai benar, Kepala Dinas Kabupaten menerbitkan keputusan mengenai pencabutan penghentian sementara pelaksanaan program pelatihan kerja dan LPK dapat melanjutkan kembali program pelatihan kerja.
- (3) Keputusan Kepala Dinas Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal sanksi administratif berupa penghentian sementara pelaksanaan program pelatihan kerja telah berakhir dan LPK tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka Kepala Dinas Kabupaten menjatuhkan sanksi penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja.

Pasal 139

- (1) Sanksi administratif berupa penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 136 huruf b, dijatuhkan dalam hal LPK:
 - a. menerima peserta pelatihan untuk program pelatihan kerja selama dijatuhi sanksi penghentian sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (5);
 - b. tidak melaporkan realisasi kegiatan pelatihan kerja kepada Kepala Dinas Kabupaten setempat secara berkala 6 (enam) bulan sekali sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1).
- (2) Sanksi administratif berupa penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja diberikan oleh Kepala Dinas Kabupaten dalam bentuk surat keputusan yang berlaku paling lama 3 (tiga) bulan.
- (3) Keputusan Kepala Dinas Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (4) Keputusan Kepala Dinas Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menetapkan kewajiban yang harus dipenuhi LPK selama masa penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja.
- (5) Selama masa penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPK dilarang

menerima...

menerima peserta pelatihan untuk program pelatihan kerja yang sedang dihentikan pelaksanaan program pelatihan kerjanya.

Pasal 140

- (1) Dalam hal LPK telah selesai menjalani masa penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja dan telah menyelesaikan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 ayat (4), maka LPK wajib melaporkan secara tertulis kepada Kepala Dinas Kabupaten.
- (2) Dalam hal laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinilai benar, Kepala Dinas Kabupaten menerbitkan keputusan mengenai pencabutan penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja.
- (3) Keputusan Kepala Dinas Kabupaten sebagaimana dimaksud ayat (2) disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal sanksi administratif berupa penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja telah berakhir dan LPK tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 ayat (4), maka Dinas Kabupaten berkoordinasi dengan Kepala DPMPTSP Kabupaten untuk menjatuhkan sanksi pencabutan Perizinan Berusaha.

Pasal 141

- (1) Sanksi administratif berupa pencabutan Perizinan Berusaha, dijatuhkan dalam hal LPK:
 - a. tidak dapat memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud Pasal 139 ayat (4) dan 140 ayat (4);
 - b. tidak memenuhi standar mutu LPK dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun sejak memperoleh Perizinan Berusaha, sebagaimana dimaksud Pasal 39 ayat (4);
 - c. tidak melaporkan perubahan penanggung jawab LPK atau alamat LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1);
 - d. tidak menyelenggarakan program pelatihan kerja selama 1 (satu) tahun;
 - e. menyalahgunakan Perizinan Berusaha;
 - f. menerbitkan sertifikat pelatihan tanpa proses pelatihan kerja.
- (2) Sanksi administratif berupa penghentian pelaksanaan program pelatihan kerja diberikan oleh DPMPTSP Kabupaten dalam bentuk surat keputusan yang disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 142

- (1) Dalam hal LPK dikenai sanksi administratif berupa pencabutan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 141 ayat (1), maka LPK yang bersangkutan berkewajiban untuk mengembalikan biaya pelatihan kerja kepada peserta.
- (2) LPK yang telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan Perizinan Berusaha dapat mengajukan permohonan izin kembali setelah melewati tenggang waktu 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal pencabutan dengan ketentuan LPK yang bersangkutan telah memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan memenuhi persyaratan untuk penerbitan Perizinan Berusaha.

Pasal...

Pasal 143

- (1) Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 4, Pasal 97 ayat (1), Pasal 99 ayat (2), Pasal 100, Pasal 103, Pasal 107, Pasal 112, Pasal 113 ayat (1) huruf f, Pasal 114 dan Pasal 117 dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. pembekuan kegiatan usaha;
 - d. pembatalan persetujuan;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - g. pencabutan izin.
- (2) Pemberian sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman kepada peraturan perundang – undangan.

BAB XIV

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 144

Segala perizinan, pengesahan dan rekomendasi yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

BAB XV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 145

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

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

Ditetapkan di Palabuhanratu
pada tanggal 1 Agustus 2023

BUPATI SUKABUMI,

ttd.

MARWAN HAMAMI

Diundangkan di Palabuhanratu
pada tanggal 1 Agustus 2023
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SUKABUMI,

ttd

ADE SURYAMAN
LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI TAHUN 2023 NOMOR 8
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI PROVINSI JAWA
BARAT NOMOR 8/117/2023

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI
NOMOR 8 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia. Tujuannya adalah mewujudkan sebuah masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata dan berasaskan kepada Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Praktek pelaksanaan pembangunan nasional tidak bisa lepas dari kehadiran tenaga kerja. Disebutkan dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Kehadiran tenaga kerja ini merupakan hal yang penting karena tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku dalam aktivitas perekonomian nasional yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Kondisi rakyat Indonesia yang dicita-citakan tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun nyatanya masalah ketenagakerjaan dan penghidupan yang layak selalu menjadi persoalan yang mendasar bagi pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat pada umumnya. Masalah ini adalah masalah kompleks yang sangat dipengaruhi berbagai hal seperti struktur lapangan kerja dan status pekerjaan, tingkat upah dan penghasilan yang relatif rendah terhadap kebutuhan hidup layak, masalah kompetensi dan produktivitas yang kurang dapat bersaing, dan masalah ketenagakerjaan yang saling terkait.

Rendahnya kualitas SDM yang dimiliki di Indonesia juga turut menyumbangkan kontribusinya terhadap masalah ketenagakerjaan ini. Berdasarkan *Global Competitiveness Index 2008-2009* yang diterbitkan oleh *World Economic Forum*, daya saing Indonesia berada di peringkat 55 dari 134 negara yang relatif tidak mengalami perkembangan dibandingkan tahun sebelumnya. Terdapat 12 pilar daya saing menurut WEF, dan salah satu diantaranya adalah pendidikan tinggi dan pelatihan yang pada GCI 2008-2009 Indonesia berada di peringkat 71 yang jauh lebih rendah dari peringkat rata-rata daya saingnya yaitu 55.

Kebijakan otonomi daerah memberikan kebebasan wewenang yang luas kepada daerah kabupaten/kota untuk mengatur dan mengurus kepentingan daerahnya sendiri sesuai dengan kepentingan masyarakat setempat untuk terselenggaranya kesejahteraan. Hal ini menuntut pemerintah daerah untuk lebih kreatif dan inovatif dalam pengelolaan pembangunan, termasuk pembangunan ketenagakerjaan. Pengembangan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan sangat penting mengingat penyelenggaraan pembangunan ketenagakerjaan pada saat ini semakin kompleks sejalan dengan permasalahan, perkembangan demokrasi, desentralisasi dan tuntutan globalisasi yang semakin meningkat.

Selanjutnya, untuk dapat menjalankan peran secara optimal maka sektor ketenagakerjaan perlu menggunakan konsep *good governance* secara baik. Dalam konsep *good governance*, pihak pemerintah yang memiliki 3 peran kunci, yakni sebagai: (1) regulator; (2) pemberi dana; dan (3) pelaksana. Sebagai regulator pemerintah harus menjadi wasit yang adil dalam sistem pelayanan ketenagakerjaan di wilayahnya, harus menyediakan aturan-aturan dasar yang

tujuannya adalah untuk menjamin bahwa sistem bisa berjalan secara adil dan melindungi masyarakat untuk mencapai status ketenagakerjaan masyarakat yang optimal. Wujud *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintah negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efektif dan efisien dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif diantara domain-domain: negara, sektor swasta dan masyarakat. Oleh karena itu *good governance* meliputi sistem administrasi negara, maka upaya mewujudkan *good governance* juga merupakan upaya melakukan penyempurnaan pada sistem administrasi negara yang berlaku pada suatu negara secara menyeluruh.

Keluarnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka perlu ditinjau kembali sehubungan dengan perkembangan pembangunan ketenagakerjaan dan penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Oleh karena itu diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial serta perlindungan tenaga kerja.

Kabupaten Sukabumi memiliki beberapa permasalahan dan variabel pendukung yang nantinya akan dijadikan sebagai dasar penyusunan dan pertimbangan rancangan peraturan daerah ini. Pertama adalah besarnya angkatan kerja tidak mampu diserap semuanya oleh kesempatan kerja yang ada karena tidak berimbang jumlah angkatan kerja yang ada dengan ketersediaan kesempatan kerja. Kemudian kualitas tenaga kerja yang rendah dikarenakan tingkat pendidikan penduduk yang rendah pula atau belum memadai dengan jenis pekerjaan yang tersedia. Selanjutnya terdapat ketidakseimbangan rasio gender tenaga kerja yang mengakibatkan tingginya angka pengangguran laki-laki di Kabupaten Sukabumi. Terakhir adalah masih terjadinya perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja/buruh. Variabel pendukung dalam penyusunan raperda ini adalah kehadiran Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) di Kabupaten Sukabumi yang diharapkan akan mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE) daerah.

Berdasarkan kenyataan di atas, maka dalam rangka pelaksanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Sukabumi, maka dipandang perlu menetapkan mekanisme penyelenggaraan ketenagakerjaan yang sejalan dengan kebutuhan masyarakat Sukabumi dan perkembangan peraturan perundang-undangan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi adalah kesempatan memperoleh pekerjaan diberikan tanpa membedakan jenis kelamin yakni perempuan dan laki-laki

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha adalah Pengusaha di dalam menerima pekerjaan berdasarkan kompetensi dan keahlian yang dimiliki pekerja/buruh baik laki-laki maupun perempuan

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
Yang dimaksud dengan “pengelola informasi ketenagakerjaan” adalah Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi, dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten.
- Pasal 14
Cukup jelas.
- Pasal 15
Cukup jelas.
- Pasal 16
Cukup jelas.
- Pasal 17
Cukup jelas.
- Pasal 18
Cukup jelas.
- Pasal 19
Yang dimaksud Informasi terkait lainnya adalah informasi terkait kesempatan kerja.
- Pasal 20
Cukup jelas.
- Pasal 21
Cukup jelas.
- Pasal 22
Cukup jelas.
- Pasal 23
Cukup jelas.
- Pasal 24
Cukup jelas.
- Pasal 25
Cukup jelas.
- Pasal 26
Cukup jelas.
- Pasal 27
Cukup jelas.
- Pasal 28
Cukup jelas.
- Pasal 29
Cukup jelas.
- Pasal 30
Cukup jelas.
- Pasal 31
Cukup jelas.
- Pasal 32
Cukup jelas.

- Pasal 33
Cukup jelas.
- Pasal 34
Cukup jelas.
- Pasal 35
Cukup jelas.
- Pasal 36
Cukup jelas.
- Pasal 37
Cukup jelas.
- Pasal 38
Cukup jelas.
- Pasal 39
Cukup jelas.
- Pasal 40
Cukup jelas.
- Pasal 41
Cukup jelas.
- Pasal 42
Cukup jelas.
- Pasal 43
Cukup jelas.
- Pasal 44
Cukup jelas.
- Pasal 45
Cukup jelas.
- Pasal 46
Cukup jelas.
- Pasal 47
Cukup jelas.
- Pasal 48
Cukup jelas.
- Pasal 49
Cukup jelas.
- Pasal 50
Cukup jelas.
- Pasal 51
Cukup jelas.
- Pasal 52
Cukup jelas.
- Pasal 53
Cukup jelas.
- Pasal 54
Cukup jelas.
- Pasal 55
Cukup jelas.
- Pasal 56
Cukup jelas
- Pasal 57
Cukup jelas.
- Pasal 58
 - Ayat (1)
Cukup jelas.
 - Ayat (2)
 - Huruf a
Cukup jelas.
 - Huruf b
Cukup jelas.

Huruf c

Penerimaan lain yang sah dapat berasal dari perusahaan dan masyarakat atau pihak lain dalam bentuk iuran, bantuan, sponsorship, atau bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82
Cukup jelas.

Pasal 83
Cukup jelas.

Pasal 84
Cukup jelas.

Pasal 85
Cukup jelas.

Pasal 86
Cukup jelas.

Pasal 87
Cukup jelas.

Pasal 88
Cukup jelas.

Pasal 89
Cukup jelas.

Pasal 90
Cukup jelas

Pasal 91
Cukup jelas

Pasal 96
Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “usaha mikro” adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria, yaitu: memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp 1.000.000.000 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp 2.000.000.000 (dua miliar rupiah).

Yang dimaksud dengan “usaha kecil” adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria, yaitu: memiliki modal usaha lebih dari 1.000.000.000 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 5.000.000.000 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 2.000.000.000 (dua miliar rupiah) sampai dengan paling banyak 15.000.000.000 (lima belas miliar rupiah).

Ayat (2)

Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan ditentukan menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 93
Cukup jelas.

Pasal 94
Cukup jelas.

Pasal 95
Cukup jelas.

Pasal 96
Cukup jelas.

Pasal 97
Cukup jelas.

Pasal 98

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Cukup jelas.

Pasal 104

Cukup jelas.

Pasal 105

Yang dimaksud dengan “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.

Pasal 106

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “diskriminasi” adalah setiap perbedaan, pengecualian, pembatasan, pelecehan, atau pengucilan atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak pada pembatasan atau peniadaan pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan hak penyandang disabilitas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “unit layanan disabilitas” adalah bagian dari satu institusi atau lembaga yang berfungsi sebagai penyedia layanan dan fasilitas untuk penyandang disabilitas.

Pasal 107

Cukup jelas.

Pasal 108

Cukup jelas.

Pasal 109

Cukup jelas

Pasal 110

Cukup jelas

Pasal 111

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “tenaga kerja migran” adalah tenaga kerja yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar Indonesia.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “pelindungan terhadap tenaga kerja migran” adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon pekerja migran Indonesia and/atau pekerja migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 112

Cukup jelas

Pasal 113
Cukup jelas.

Pasal 114
Cukup jelas.

Pasal 115
Cukup jelas.

Pasal 117
Cukup jelas.

Pasal 118
Cukup jelas.

Pasal 119
Cukup jelas.

Pasal 120
Cukup jelas.

Pasal 121
Cukup jelas.

Pasal 122
Cukup jelas.

Pasal 123
Cukup jelas.

Pasal 124
Cukup jelas.

Pasal 125
Cukup jelas.

Pasal 126
Cukup jelas.

Pasal 127
Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “perundingan bipartit” adalah perundingan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 128

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Penyelesaian melalui konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang lain dalam satu Perusahaan yang berselisih.

Perselisihan melalui arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 129

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Penyelesaian melalui mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator.

Pasal 130

Cukup jelas.

Pasal 131

Cukup jelas.

Pasal 132

Cukup jelas.

Pasal 133

Cukup jelas.

Pasal 134

Cukup jelas.

Pasal 135

Cukup jelas.

Pasal 136

Cukup jelas.

Pasal 137

Cukup jelas.

Pasal 138

Cukup jelas.

Pasal 139

Cukup jelas.

Pasal 140

Cukup jelas.

Pasal 141

Cukup jelas.

Pasal 142

Cukup jelas

Pasal 143

Cukup jelas

Pasal 144

Cukup jelas

Pasal 145

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SUKABUMI NOMOR 112