



BUPATI LOMBOK TENGAH
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH
NOMOR 3 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LOMBOK TENGAH,

- Menimbang :
- a. bahwa Tenaga Kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan nasional dan Daerah, baik sebagai pelaku maupun sebagai tujuan pembangunan, sehingga dalam penyelenggaraannya diperlukan perlindungan dan peningkatan kualitas Tenaga Kerja serta peranannya, guna meningkatkan kesejahteraan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
 - b. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan diharapkan mampu menciptakan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan kualitas, perlindungan dan kesejahteraan pekerja, serta pemberdayaan dan penyiapan Tenaga Kerja yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang kompetitif, tuntutan globalisasi ekonomi, dan transformasi teknologi informasi, sehingga harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan berkesinambungan;
 - c. bahwa Kabupaten Lombok Tengah sebagai daerah tujuan dan pengembangan pariwisata dan memiliki kawasan yang bersifat strategis bagi pengembangan ekonomi nasional yakni Kawasan Ekonomi Khusus Mandalika, maka dalam rangka mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, perlindungan, dan peningkatan peran dan kesejahteraan Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh dalam mendukung ekosistem investasi, diperlukan regulasi yang secara adaptif mampu menjawab tantangan dan dinamika ketenagakerjaan;
 - d. bahwa ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya terbatas pada

4

kepentingan Tenaga Kerja tetapi juga terkait dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat sehingga penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab bersama dan dilaksanakan secara terpadu antara Pemerintah, Pemerintah Daerah, dunia usaha, dan masyarakat;

- e. bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang beberapa ketentuannya telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pemerintah Daerah mempunyai tanggung jawab dan kewenangan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
 - 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah 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 6856);
 - 5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah 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 6856);
6. 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);
 7. 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);
 8. 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);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
 10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1463);
 11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
 12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);
 13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH
dan
BUPATI LOMBOK TENGAH

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lombok Tengah.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Lombok Tengah.
4. Dinas adalah Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Tengah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya; atau

- c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 11. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
 12. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
 13. Informasi Pasar Kerja adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
 14. Kesempatan Kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.
 15. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja..
 16. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
 17. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang

- memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
18. Balai Latihan Kerja adalah tempat diselenggarakannya proses Pelatihan Kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat Kompetensi Kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.
 19. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
 20. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 21. Pelatihan berbasis Kompetensi Kerja adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
 22. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
 23. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
 24. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
 25. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/ atau kegiatannya.
 26. Bursa Kerja Khusus adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.

27. Antar Kerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantara kerja.
28. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota, atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.
29. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Daerah atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Lombok Tengah, atau Tenaga Kerja yang berdomisili di Daerah yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.
30. 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.
31. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
32. Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
33. Rencana Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
34. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
35. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
36. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

37. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
38. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
39. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa Pengusaha, atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
40. 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.
41. Upah Minimum Kabupaten adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah Daerah Kabupaten Lombok Tengah.
42. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non-Upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.
43. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
44. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada Nilai-Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
45. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak,

- perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan.
46. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
 47. 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.
 48. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. demokrasi;
- d. keadilan sosial;
- e. non-diskriminasi
- f. transparansi;
- g. akuntabilitas; dan
- h. berkelanjutan.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah bertujuan untuk:

- a. mewujudkan Perencanaan Tenaga Kerja dan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan secara terpadu dan berkesinambungan;
- b. mewujudkan Pelatihan Kerja dan peningkatan kualitas Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja;
- c. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang sesuai

- dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Daerah;
- d. memberikan pelayanan Antar Kerja kepada Pencari Kerja untuk memperoleh pekerjaan;
 - e. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja Lokal secara optimal;
 - f. memberikan perlindungan Tenaga Kerja, pengupahan, dan kesejahteraan Pekerja/Buruh;
 - g. menjamin perwujudan hak-hak Tenaga Kerja dan kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
 - h. menjaga Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan; dan
 - i. menjaga iklim investasi dan kegiatan berusaha di Daerah.

Pasal 4

Ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. tanggung jawab dan kewenangan Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan;
- b. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan;
- c. Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja;
- d. Penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan TKA;
- f. Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- g. perlindungan Tenaga Kerja, pengupahan, dan kesejahteraan Pekerja/Buruh;
- h. Hubungan Industrial;
- i. pembinaan ketenagakerjaan;
- j. pendanaan; dan
- k. sanksi.

BAB II TANGGUNG JAWAB DAN KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan.

- (2) Tanggung jawab dan kewenangan Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. menyusun Perencanaan Tenaga Kerja dan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di Daerah;
 - b. membangun dan mengembangkan sistem Informasi Ketenagakerjaan di Daerah;
 - c. melaksanakan Pelatihan Kerja dan peningkatan produktivitas Tenaga Kerja;
 - d. melaksanakan pembinaan dan penerbitan Perizinan Berusaha LPK swasta di Daerah;
 - e. melaksanakan pembinaan, pemantauan, dan pemberian persetujuan penyelenggaraan pemagangan oleh Perusahaan di Daerah;
 - f. melaksanakan pelayanan Antar Kerja di Daerah dan penerbitan Perizinan Berusaha LPTKS dalam Daerah;
 - g. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial, persyaratan kerja, dan perlindungan Tenaga Kerja;
 - h. mengesahkan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama Perusahaan di Daerah;
 - i. melakukan pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja, dan penutupan Perusahaan di Daerah; dan
 - j. melaksanakan pembinaan terhadap norma ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 6

- (1) Dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewenangan penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pemerintah Daerah wajib:
- a. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah; dan
 - b. menetapkan arah kebijakan ketenagakerjaan pada sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja Lokal di Daerah secara optimal.
- (2) Pemerintah Daerah dalam menetapkan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
- a. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah;
 - b. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;

- c. pertumbuhan ekonomi Daerah;
- d. sektor penopang pertumbuhan ekonomi Daerah;
dan
- e. rencana strategis peningkatan kesejahteraan Daerah.

BAB III
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI
KETENAGAKERJAAN
Bagian Kesatu
Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah menyusun Perencanaan Tenaga Kerja sebagai acuan dan pedoman dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan di Daerah secara berkesinambungan.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja makro; dan
 - b. Perencanaan Tenaga Kerja mikro.

Pasal 8

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif pada skala Daerah maupun sektoral guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial sehingga membuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja makro lingkup Daerah;
dan
 - b. Perencanaan Tenaga Kerja makro lingkup sektoral.
- (3) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja makro lingkup Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan oleh Dinas.
- (4) Dinas dalam menyusun Perencanaan Tenaga Kerja makro lingkup sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha bersangkutan.

ψ

Pasal 9

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b merupakan rencana ketenagakerjaan pada instansi Pemerintah Daerah dan swasta atau Perusahaan.
- (2) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Badan Usaha Milik Daerah dan Perusahaan swasta atau lembaga swasta lainnya.

Pasal 10

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro yang mencakup Perencanaan Tenaga Kerja makro lingkup Daerah dan Perencanaan Tenaga Kerja makro lingkup sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) menghasilkan rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten.
- (2) Rencana Tenaga Kerja Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat informasi tentang:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. neraca Tenaga Kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 11

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 disusun secara sistematis dan periodik meliputi Perencanaan Tenaga Kerja tahunan dan jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan dan informasi terkait lainnya.

Bagian Kedua
Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 12

- (1) Pemerintah Daerah menyusun dan melakukan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di Daerah.

✓

- (2) Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan Informasi Ketenagakerjaan secara akurat dan berkesinambungan.
- (3) Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

Pasal 13

- (1) Jenis Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) terdiri dari:
 - a. informasi Ketenagakerjaan umum, meliputi:
 1. penduduk;
 2. Tenaga Kerja;
 3. angkatan kerja;
 4. penduduk yang bekerja; dan
 5. penganggur.
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja, meliputi:
 1. standar Kompetensi Kerja;
 2. lembaga pelatihan;
 3. asosiasi profesi;
 4. tenaga kepelatihan;
 5. lulusan pelatihan;
 6. kebutuhan pelatihan;
 7. sertifikasi Kompetensi Kerja;
 8. jenis pelatihan; dan
 9. tingkat produktivitas.
 - c. informasi Penempatan Tenaga Kerja, meliputi:
 1. Kesempatan Kerja;
 2. Pencari Kerja;
 3. lowongan kerja lembaga Penempatan Tenaga Kerja dalam dan luar negeri; dan
 4. Penempatan Tenaga Kerja dalam dan luar negeri.
 - d. informasi pengembangan perluasan Kesempatan Kerja, meliputi:
 1. usaha mandiri;
 2. Tenaga Kerja mandiri;
 3. Tenaga Kerja sukarela;
 4. teknologi padat karya; dan
 5. teknologi tepat guna.

- e. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja, meliputi:
1. pengupahan;
 2. Perusahaan;
 3. kondisi dan lingkungan kerja;
 4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 5. asosiasi Pengusaha;
 6. perselisihan Hubungan Industrial;
 7. mogok kerja;
 8. penutupan Perusahaan;
 9. pemutusan Hubungan Kerja;
 10. jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja;
 11. kecelakaan kerja;
 12. keselamatan dan kesehatan kerja;
 13. penindakan pelanggaran;
 14. pengawasan ketenagakerjaan; dan
 15. fasilitas kesejahteraan.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah ataupun swasta, dan/atau melalui kegiatan survey, media cetak, dan media elektronik.

Pasal 14

- (1) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) dikumpulkan dan diolah sesuai dengan peruntukannya, disimpan dalam sistem database, dan disajikan dalam bentuk tabel, grafik, peta, dan/atau narasi.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipublikasikan baik dalam bentuk cetakan dan/atau media elektronik.

Pasal 15

- (1) Dalam rangka pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat (1), Pemerintah Daerah wajib membangun dan mengembangkan sistem Informasi Ketenagakerjaan secara terpadu di Daerah.
- (2) Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi informasi pelayanan publik di bidang Ketenagakerjaan.

- (3) Pembangunan dan pengembangan sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. jaringan informasi;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. perangkat keras dan piranti lunak; dan
 - d. manajemen pengelolaan informasi ketenagakerjaan.
- (4) Jaringan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a meliputi:
 - a. penguatan kelembagaan; dan
 - b. koordinasi dan kerja sama dengan para pemangku kepentingan dalam penyediaan dan pelayanan data dan Informasi Ketenagakerjaan.
- (5) Bupati membangun dan mengembangkan fungsi-fungsi manajemen pengelolaan data dan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d secara terintegrasi pada skala Daerah.
- (6) Pelaksanaan pembangunan dan pengembangan sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Dinas.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembangunan dan pengembangan sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB IV
PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 16

Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan Kompetensi Kerja guna meningkatkan kemampuan dan produktivitas Tenaga Kerja, serta kesejahteraan Tenaga Kerja.

†

Bagian Kedua
Pelatihan Kerja
Paragraf 1
Prinsip Dasar Pelatihan Kerja

Pasal 17

Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan prinsip dasar:

- a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. berbasis pada kompetensi kerja;
- c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah pusat dan Daerah, serta masyarakat;
- d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
- e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Paragraf 2
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 18

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja, terdiri atas:
 - a. LPK Pemerintah Daerah;
 - b. LPK swasta; dan
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan Balai Latihan Kerja sebagai unit pelaksana teknis Pelatihan Kerja milik Pemerintah Daerah.
- (3) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan Lembaga Pelatihan yang dimiliki oleh Swasta.
- (4) LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan unit pelatihan yang terdapat di Perusahaan.

Pasal 19

- (1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf b wajib memiliki Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan melalui sistem Perizinan Berusaha terintegrasi secara elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Bagi LPK swasta yang terdapat penyertaan modal asing. Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) LPK swasta yang telah memperoleh Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (2) Akreditasi LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menjamin mutu penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (3) Pelaksanaan Akreditasi LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 18 ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya pada perangkat daerah yang bertanggungjawab di Bidang Ketenagakerjaan pada Pemerintah Daerah.
- (2) Pendaftaran kegiatan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap LPK swasta dan LPK Perusahaan di Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap program pelatihan kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur dan tenaga pelatihan, penerapan metode dan sistem Pelatihan Kerja serta manajemen LPK.
- (3) LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan realisasi kegiatan Pelatihan Kerja kepada Dinas.

Paragraf 3
Peserta Pelatihan dan Sertifikat Pelatihan Kerja

Pasal 23

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- (2) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui Pelatihan Kerja.

Pasal 24

- (1) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, peserta pelatihan wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (2) Peserta Pelatihan Kerja bagi penyandang disabilitas diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya secara adil dan tanpa diskriminasi.

Pasal 25

- (1) Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan:
 - a. sertifikat Pelatihan Kerja; dan/atau
 - b. sertifikat Kompetensi Kerja.
- (2) Sertifikat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan oleh LPK kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program Pelatihan Kerja yang diikuti.
- (3) Sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi kepada lulusan pelatihan dan/atau Tenaga Kerja berpengalaman setelah lulus uji kompetensi.
- (4) Peserta pelatihan dan/atau Tenaga Kerja yang telah memperoleh sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berhak memperoleh pengakuan Kompetensi Kerja.

Pasal 26

- (1) Untuk meningkatkan kualitas Tenaga Kerja di Daerah, Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan

sertifikasi Kompetensi Kerja bagi peserta pelatihan yang telah lulus dan memperoleh sertifikat Pelatihan Kerja.

- (2) Fasilitasi Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. fasilitasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi;
 - b. sosialisasi sistem dan kelembagaan sertifikasi kompetensi;
 - c. koordinasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Daerah; dan/atau
 - d. dukungan anggaran pelaksanaan sertifikasi kompetensi.
- (3) Fasilitasi Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan bagi peserta pelatihan yang telah memperoleh sertifikat Pelatihan Kerja yang diselenggarakan di Balai Latihan Kerja .

Paragraf 4

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 27

- (1) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja bertumpu pada 3 (tiga) pilar utama, yaitu:
 - a. standar kompetensi kerja;
 - b. Pelatihan Kerja berbasis kompetensi; dan
 - c. sertifikasi kompetensi.
- (2) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung:
 - a. sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja;
 - b. tersedianya tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya;
 - c. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan; dan
 - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 28

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar Kompetensi Kerja.

- (2) Standar Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan kebutuhan pasar kerja paling sedikit memuat kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja.
- (3) Penyusunan standar Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan metode Pelatihan Kerja yang relevan, efektif dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja.
- (3) Metode Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa:
 - a. pelatihan di LPK; dan/atau
 - b. pelatihan di tempat kerja.
- (4) Metode pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Paragraf 5 Pemagangan

Pasal 30

- (1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (4) merupakan bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di LPK dengan bekerja secara langsung di Perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
- (2) Pemagangan diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki unit pelatihan.
- (3) Dalam hal Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak memiliki unit pelatihan, Perusahaan dapat melakukan kerja sama dengan unit pelatihan milik Perusahaan lain dan/atau LPK.
- (4) Untuk menyelenggarakan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perusahaan harus memiliki:
 - a. program pemagangan;
 - b. sarana dan prasarana; dan

c. pembimbing pemagangan atau instruktur.

Pasal 31

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. hak dan kewajiban peserta pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban Perusahaan penyelenggara pemagangan;
 - c. program pemagangan;
 - d. jangka waktu pemagangan; dan
 - e. besaran uang saku.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disahkan oleh Dinas.
- (5) Pengesahan perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus melampirkan program pemagangan.

Pasal 32

- (1) Peserta pemagangan terdiri dari:
 - a. pencari Kerja; atau
 - b. pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (2) Penyelenggara pemagangan dilarang mengikutsertakan peserta pemagangan yang telah mengikuti pemagangan pada program, jabatan, dan/atau kualifikasi yang sama.

Pasal 33

- (1) Peserta pemagangan mempunyai hak untuk:
 - a. memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur;
 - b. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
 - d. memperoleh uang saku, meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan;

- e. diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
 - f. memperoleh sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan.
- (2) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk:
- a. mentaati perjanjian pemagangan;
 - b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
 - c. mentaati tata tertib yang berlaku di Perusahaan penyelenggara pemagangan; dan
 - d. menjaga nama baik Perusahaan penyelenggara pemagangan.

Pasal 34

- (1) Perusahaan penyelenggara pemagangan berhak untuk:
- a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.
- (2) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
- a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
 - b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. mengikutsertakan peserta pemagangan dalam program jaminan sosial;
 - e. memberikan uang saku kepada peserta pemagangan;
 - f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
 - g. memberikan sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan kepada peserta pemagangan.

Pasal 35

- (1) Penyelenggaraan pemagangan oleh Perusahaan harus memperoleh persetujuan dari:
- a. Kepala Dinas untuk penyelenggaraan pemagangan dalam 1 (satu) wilayah daerah; atau
 - b. Kepala Dinas provinsi untuk penyelenggaraan pemagangan di lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam wilayah provinsi.
- (2) Untuk memperoleh persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan mengajukan

permohonan persetujuan penyelenggaraan pemagangan secara tertulis kepada kepala Dinas dengan melampirkan dokumen:

- a. bukti kepemilikan unit pelatihan atau perjanjian kerja sama;
 - b. program pemagangan;
 - c. daftar sarana dan prasarana;
 - d. daftar pembimbing pemagangan atau instruktur;
 - e. rencana penyelenggaraan pemagangan; dan
 - f. rancangan perjanjian pemagangan.
- (3) Perusahaan yang telah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan surat persetujuan penyelenggaraan pemagangan oleh kepala Dinas.

Pasal 36

- (1) Jangka waktu pemagangan sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan pemagangan.
- (2) Jangka waktu pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan.

Pasal 37

- (1) Perusahaan penyelenggara pemagangan memberikan sertifikat pemagangan kepada peserta pemagangan setelah dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang ditentukan oleh Perusahaan.
- (2) Dalam hal peserta pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memenuhi standar kompetensi Perusahaan, penyelenggara pemagangan memberikan surat keterangan telah mengikuti pemagangan kepada peserta pemagangan.
- (3) Peserta pemagangan yang telah memperoleh sertifikat pemagangan dapat:
 - a. mengikuti sertifikasi kompetensi melalui lembaga sertifikasi profesi;
 - b. direkrut langsung sebagai pekerja oleh Perusahaan penyelenggara pemagangan;
 - c. bekerja pada Perusahaan yang sejenis; atau
 - d. melakukan usaha mandiri atau wirausaha.

Pasal 38

- (1) Perusahaan penyelenggara pemagangan wajib menyampaikan laporan hasil penyelenggaraan pemagangan kepada kepala Dinas.

- (2) Dinas melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan pemagangan di Daerah.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pembinaan terhadap:
 - a. program pemagangan;
 - b. pembimbing pemagangan atau instruktur; dan
 - c. sistem dan metode penyelenggaraan pemagangan.
- (4) Dinas melakukan pemantauan dan evaluasi secara periodik setiap 6 (enam) bulan atas penyelenggaraan pemagangan.
- (5) Apabila dalam pengawasan penyelenggaraan pemagangan oleh pengawas ketenagakerjaan ditemukan pelanggaran norma ketenagakerjaan, maka atas rekomendasi dari pimpinan unit kerja yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan, kepala Dinas melakukan tindakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Sistem Pelatihan Kerja di Daerah

Pasal 39

- (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan dan Kompetensi Kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah membangun dan mengembangkan sistem Pelatihan Kerja di Daerah sebagai acuan pelaksanaan Pelatihan Kerja di semua bidang dan/atau sektor.
- (2) Dinas bertanggung jawab terhadap pelaksanaan sistem Pelatihan Kerja di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Sistem Pelatihan Kerja di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat keterpaduan berbagai komponen Pelatihan Kerja di Daerah berkaitan dengan:
 - a. peserta pelatihan;
 - b. sarana dan prasarana pelatihan;
 - c. tenaga kepelatihan;
 - d. program dan metode pelatihan;
 - e. pendanaan pelatihan; dan
 - f. lulusan pelatihan.
- (4) Pelaksanaan sistem Pelatihan Kerja di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada

pedoman penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang ditetapkan Pemerintah.

Bagian Keempat
Produktivitas Tenaga Kerja

Pasal 40

- (1) Pemerintah Daerah melakukan upaya peningkatan produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah melalui pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen.
- (2) Peningkatan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kegiatan:
 - a. pendidikan dan pelatihan;
 - b. bimbingan teknis dan konsultasi;
 - c. pengembangan inovasi; atau
 - d. kerja Sama kelembagaan.
- (3) Konsultasi peningkatan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diberikan Lembaga Kerja Sama Tripartit di tingkat Daerah kepada Perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

- (1) Dalam rangka menjaga produktivitas Tenaga Kerja, dilakukan pengukuran produktivitas Tenaga Kerja.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran produktivitas Tenaga Kerja di Daerah.
- (3) Pengukuran produktivitas Tenaga Kerja diselenggarakan dengan prinsip realibel, valid, akurat, obyektif, dan akuntabel.
- (4) Indikator pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
 - a. kuantitas kerja;
 - b. kualitas kerja; dan
 - c. ketepatan waktu.

Pasal 42

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) melalui:

✓

- a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas; dan
 - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.
- (2) Pengukuran produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan melakukan perbandingan:
- a. capaian produktivitas Tenaga Kerja saat ini dengan capaian Produktivitas Tenaga Kerja sebelumnya;
 - b. capaian produktivitas Tenaga Kerja di satu daerah dengan capaian produktivitas Tenaga Kerja di daerah lainnya; dan
 - c. capaian produktivitas Tenaga Kerja saat ini dengan target pencapaiannya.

Pasal 43

- (1) Dalam rangka menjaga mutu pengukuran produktivitas Tenaga Kerja, dilakukan pembudayaan produktivitas Tenaga Kerja.
- (2) Pembudayaan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip disiplin, konsisten, dan berkelanjutan.

Pasal 44

Ketentuan lebih lanjut mengenai peningkatan dan pengukuran produktivitas Tenaga Kerja ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB V

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 45

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat

dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum.

- (3) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan Daerah.

Pasal 46

Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:

- a. penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri; dan
- b. penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri.

Pasal 47

- (1) Pemerintah Daerah dalam Penempatan Tenaga Kerja berwenang:
 - a. melaksanakan pelayanan penempatan AKL atau pelayanan Antar Kerja di Daerah;
 - b. penerbitan Perizinan Berusaha LPTKS dalam Daerah; dan
 - c. pengelolaan Informasi Pasar Kerja dalam Daerah.
- (2) Selain melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan penerbitan tanda daftar Bursa Kerja Khusus.

Paragraf 2

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 48

Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 49

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 terdiri atas:
 - a. Dinas; dan
 - b. LPTKS.
- (2) Untuk melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam Daerah, LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib memiliki Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh:

- a. Pemerintah Daerah untuk perizinan berusaha LPTKS dalam Daerah; atau
 - b. Pemerintah Daerah Provinsi untuk perizinan berusaha LPTKS lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/Kota.
- (3) Perizinan Berusaha LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilarang digunakan untuk kepentingan lain, selain dari Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
 - (4) Pelaksanaan Perizinan Berusaha LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui Perizinan Berusaha terintegrasi secara elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

- (1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (1), dapat dilakukan oleh Bursa Kerja Khusus.
- (2) Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan pada Dinas.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan Lembaga Pelatihan Kerja yang bersangkutan.
- (4) Bursa Kerja Khusus dilarang menempatkan:
 - a. Tenaga Kerja di luar alumninya; dan/atau
 - b. Tenaga Kerja ke luar negeri.

Pasal 51

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 huruf b dilaksanakan oleh Perusahaan pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri atau Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Daerah tersendiri.

Paragraf 3
Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 52

- (1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (1) dan Pasal 50 ayat (1), dilakukan dengan memberikan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur:
 - a. pencari Kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme Antar Kerja; dan
 - e. kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Unsur sistem Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 53

- (1) Pencari Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan; dan
 - b. angkatan kerja yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan.
- (2) Dalam penempatan Tenaga Kerja, Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendaftarkan diri kepada:
 - a. pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, yaitu Dinas, LPTKS, atau Bursa Kerja Khusus; atau
 - b. secara langsung melamar pekerjaan kepada Perusahaan atau Pemberi Kerja.

Pasal 54

- (1) Setiap Perusahaan atau Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja wajib melaporkan informasi adanya lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) huruf b kepada Dinas.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. jumlah lowongan pekerjaan;

- b. jenis pekerjaan;
 - c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan;
 - d. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
 - e. upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya;
 - f. jenis kelamin dan usia;
 - g. pendidikan dan/atau Kompetensi Kerja; dan
 - h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap Pencari Kerja.

Pasal 55

- (1) Untuk mengisi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1), Dinas melaksanakan pelayanan Antar Kerja atau AKL kepada Pencari Kerja yang telah terdaftar pada Dinas.
- (2) Pelayanan Antar Kerja atau AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a. melakukan pemanggilan kepada Pencari Kerja yang memenuhi persyaratan jabatan sesuai lowongan pekerjaan; dan
 - b. melakukan perantaraan kerja terhadap Pencari Kerja kepada Perusahaan atau Pemberi Kerja.

Pasal 56

- (1) Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) huruf c, meliputi:
- a. informasi Pencari Kerja;
 - b. informasi lowongan pekerjaan; dan
 - c. informasi Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Dinas melaksanakan pelayanan Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang diselenggarakan sebagai bagian dari pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 57

Perusahaan atau Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja melalui Dinas, LPTKS, dan Bursa Kerja Khusus harus melalui mekanisme Antar Kerja.

Pasal 58

- (1) LPTKS yang melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja melalui sistem AKL dalam 1 (satu) Daerah, wajib:
 - a. melaporkan permintaan Tenaga Kerja dari Pemberi Kerja kepada Dinas;
 - b. melibatkan Dinas dalam proses Penempatan Tenaga Kerja;
 - c. mengesahkan Perjanjian Kerja kepada Dinas; dan
 - d. melaporkan Penempatan Tenaga Kerja kepada Dinas.
- (2) LPTKS yang melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja melalui sistem AKL lebih dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dalam provinsi, harus memiliki rekomendasi atau surat persetujuan penempatan AKL dari Dinas.
- (3) Perusahaan atau Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja melalui Bursa Kerja Khusus, mengajukan permohonan kepada Dinas untuk mendapatkan persetujuan.

Pasal 59

- (1) LPTKS yang memperoleh Perizinan Berusaha dari Pemerintah Daerah dan Bursa Kerja Khusus yang memperoleh tanda daftar dari Dinas harus menyampaikan laporan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan laporan kegiatan Bursa Kerja Khusus kepada kepala Dinas.
- (2) Perusahaan atau Pemberi Kerja yang melaksanakan rekrutmen sendiri harus menyampaikan laporan Penempatan Tenaga Kerja kepada kepala Dinas.
- (3) Laporan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), disampaikan setiap bulan, meliputi:
 - a. data Pencari Kerja yang terdaftar;
 - b. data lowongan kerja yang terdaftar;
 - c. data Pencari Kerja yang telah ditempatkan; dan
 - d. penghapusan pendaftaran Pencari Kerja dan lowongan kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara menyampaikan laporan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 4
Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 60

- (1) Dalam upaya penanganan pengangguran di Daerah, setiap Perusahaan wajib mengupayakan pemberian Kesempatan Kerja kepada Tenaga Kerja Lokal, khususnya Tenaga Kerja sekitar Perusahaan, untuk direkrut atau dipekerjakan pada Perusahaan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan dengan tetap memperhatikan standar kompetensi Tenaga Kerja yang bersangkutan.
- (2) Perekrutan dan/atau penempatan Tenaga Kerja Lokal pada Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal terdapat lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus yang tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerja Lokal atau Tenaga Kerja sekitar tempat Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan Tenaga Kerja Lokal di Perusahaan diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 61

- (1) Setiap Perusahaan atau Pemberi Kerja dapat melakukan hubungan kerja sama dengan LPK di Daerah untuk menampung Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Hubungan kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pola kemitraan berdasarkan prinsip keterbukaan sesuai dengan kondisi Perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran Tenaga Kerja Lokal sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan oleh Perusahaan.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 62

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja di Daerah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola:
 - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;
 - c. perluasan kerja sistem padat karya;
 - d. alih profesi;
 - e. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; atau
 - f. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya perluasan kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.

Pasal 63

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Masyarakat secara dinamis mengupayakan penciptaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja sebagai individu mandiri yang produktif, kreatif, dan inovatif.
- (3) Pemerintah Daerah memfasilitasi pengusaha dan lembaga keuangan perbankan maupun non-perbankan untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 64

- (1) Dalam melaksanakan upaya perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1) dan Pasal 63 ayat (1), Pemerintah Daerah dapat membentuk forum koordinasi.
- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintah Daerah dan masyarakat meliputi:
 - a. unsur Pemerintah Daerah, terdiri dari:
 1. Dinas;
 2. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang usaha mikro, kecil dan menengah;
 3. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perindustrian; dan
 4. Perangkat Daerah terkait lainnya.
 - b. unsur masyarakat, berasal dari unsur dunia usaha dan perwakilan asosiasi Pengusaha di Daerah.
- (3) Pembentukan, susunan keanggotaan, dan tugas forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VI
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 65

- (1) Penggunaan TKA dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA di Daerah.
- (2) Kewenangan Penggunaan TKA oleh Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh pemerintah berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 66

Setiap pemberi Kerja TKA di Daerah yang memiliki RPTKA yang telah disahkan oleh Pemerintah melaporkan penggunaan TKA kepada Dinas.

Pasal 67

- (1) Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang mempekerjakan TKA di Daerah wajib membayar dana kompensasi penggunaan TKA sebagai pendapatan Daerah berupa retribusi Daerah.
- (2) Pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) Daerah.
- (3) Dana kompensasi penggunaan TKA sebagai pendapatan Daerah berupa retribusi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam peraturan daerah mengenai pajak daerah dan retribusi daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 68

- (1) Pemerintah Daerah berdasarkan delegasi dari Pemerintah atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, memiliki kewenangan melakukan pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA di Daerah.
- (2) Kewenangan pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pembinaan dalam penggunaan TKA; dan
 - b. pembinaan terhadap pelaksanaan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja pendamping TKA.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam bentuk:
 - a. sosialisasi mengenai tata cara penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. penyuluhan mengenai kewajiban dan larangan dalam penggunaan TKA;
 - c. penyusunan analisis pasar kerja terhadap penggunaan TKA;
 - d. monitoring dan evaluasi pengesahan RPTKA terhadap kesesuaian penggunaan TKA dengan jabatan yang diduduki TKA; dan/atau
 - e. monitoring dan evaluasi pelaksanaan pendampingan TKA.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VII
HUBUNGAN KERJA, PERJANJIAN KERJA, DAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu
Hubungan Kerja

Pasal 69

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Pasal 70

Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 merupakan hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.

Bagian Kedua
Perjanjian Kerja

Pasal 71

- (1) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (4) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 72

Perjanjian Kerja dibuat untuk:
a. waktu tertentu atau PKWT; atau

✓

b. waktu tidak tertentu atau PKWTT.

Pasal 73

PKWTT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 74

- (1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf a hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (4) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- (5) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (6) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan PKWT wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh, termasuk hak atas program jaminan sosial.

Pasal 75

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (3) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dapat dilakukan

perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

- (3) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (4) didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.
- (4) Kesepakatan para pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat:
 - a. ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai; dan
 - b. lamanya waktu penyelesaian pekerjaan.

Pasal 76

- (1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal PKWT disyaratkan adanya masa percobaan kerja, masa kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan tetap dihitung sebagai masa kerja.

Pasal 77

- (1) PKWT paling sedikit memuat:
 - a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besaran dan cara pembayaran Upah;
 - f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
 - h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.
- (2) Pengusaha dilarang mempersyaratkan, menahan, atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada Pekerja/Buruh sebagai jaminan.

Pasal 78

- (1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) harus dicatatkan oleh Pengusaha pada Dinas secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum tersedia atau tidak dapat dilakukan, pencatatan PKWT oleh Pengusaha dilakukan secara tertulis kepada Dinas paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (3) Dinas dalam melakukan pencatatan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2), apabila PKWT tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) maka dilakukan pemeriksaan lapangan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak PKWT diterima dan dicatatkan pada Dinas.
- (4) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap pencatatan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), PKWT demi hukum menjadi PKWTT.

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 peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Ketiga Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 80

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

Pasal 81

- (1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, keguguran kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja,

- Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- h. mengadukan Pengusaha kepada pihak yang wajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
 - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 82

- (1) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:
- a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - b. Pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai PKWT;
 - c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau
 - d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 83

- (1) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian

Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- (2) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 84

- (1) Selama penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (2), Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Pasal 85

Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas.

Pasal 86

Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja/Buruh serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 87

Ketentuan mengenai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima Pekerja/Buruh yang wajib dibayarkan Pengusaha, serta

tata cara Pemutusan Hubungan Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN
PEKERJA/BURUH
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 88

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas perlindungan ketenagakerjaan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
- (2) Perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. perlindungan waktu kerja;
 - c. perlindungan kesempatan beribadah;
 - d. perlindungan Pekerja/Buruh perempuan dan anak;
 - e. perlindungan penyandang disabilitas;
 - f. perlindungan dalam hal pengupahan; dan
 - g. perlindungan kesejahteraan Pekerja/Buruh.

Bagian Kedua
Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 89

- (1) Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan kerja Pekerja/Buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Setiap Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaannya.

- (4) Perlindungan keselamatan kerja dan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Perlindungan Waktu Kerja

Pasal 90

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 91

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.
- (3) Waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

- (4) Ketentuan mengenai Upah kerja lembur dan waktu kerja lembur dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 92

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh 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 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Bagian Keempat Perlindungan Kesempatan Beribadah

Pasal 93

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya.
- (2) Pengusaha wajib menyediakan tempat atau sarana peribadatan bagi Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah secara baik sesuai dengan kondisi dan kemampuan Perusahaan.

4

Bagian Kelima
Perlindungan Perempuan dan Anak

Pasal 94

- (1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, keguguran kandungan, atau menyusui anak/bayinya.
- (2) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (3) Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (4) Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.

Pasal 95

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (4) Ketentuan mengenai perlindungan norma kerja terhadap perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 96

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 92 ayat (2) huruf b, ayat (3), ayat (5) , pasal 93 ayat (1) dan Pasal 94 ayat (3) berhak mendapatkan upah penuh.

Pasal 97

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian mengenai larangan mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Perlindungan Penyandang Disabilitas

Pasal 98

- (1) Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan ragam disabilitasnya.
- (3) Pemerintah Daerah mengupayakan pendayagunaan Tenaga Kerja penyandang disabilitas dalam proses perekrutan dan penempatan pada Perusahaan swasta, Badan Usaha Milik Negara, dan/atau Badan Usaha Milik Daerah.
- (4) Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (6) Kewajiban Pemerintah Daerah dan Perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Pengupahan
Paragraf 1
Umum

Pasal 99

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (2) Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

Pasal 100

- (1) Untuk mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan dalam bentuk Upah dan pendapatan non-Upah.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. struktur dan skala Upah;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Paragraf 2
Upah Minimum

Pasal 101

- (1) Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yaitu:
 - a. upah tanpa tunjangan; atau
 - b. upah pokok dan tunjangan tetap.

- (2) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.
- (3) Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pasal 102

- (1) Upah minimum berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah.

Pasal 103

- (1) Upah minimum terdiri atas:
 - a. upah minimum provinsi; dan
 - b. upah Minimum Kabupaten.
- (2) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.

Pasal 104

- (1) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 ayat (1) huruf b ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (2) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum.
- (3) Perhitungan nilai Upah Minimum Kabupaten dilakukan oleh Dewan Pengupahan Daerah.
- (4) Hasil perhitungan Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Bupati untuk direkomendasikan kepada Gubernur.
- (5) Dalam hal hasil perhitungan Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah dari nilai Upah minimum provinsi, Bupati tidak dapat merekomendasikan nilai Upah Minimum Kabupaten kepada Gubernur.
- (6) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan penyesuaian setiap tahun.
- (7) Ketentuan mengenai perhitungan dan penyesuaian Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud

pada ayat (2) dan ayat (6) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 105

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 sampai dengan Pasal 104 dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) 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 sebesar 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi, berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Usaha Mikro dan Usaha Kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Struktur dan Skala Upah

Pasal 106

- (1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan Upah kepada Pekerja/Buruh.
- (3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan.
- (4) Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 107

Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (1) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat mengajukan permohonan:

- a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
- b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan perjanjian kerja bersama, kepada Dinas

Paragraf 4

Pembayaran Upah

Pasal 108

- (1) Upah wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (2) Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dengan cara harian, mingguan, atau bulanan..
- (4) Jangka waktu pembayaran Upah oleh Pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.

Paragraf 5

Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 109

Selain Upah, Pekerja/Buruh berhak menerima THR Keagamaan yang merupakan pendapatan non-Upah.

Pasal 110

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan PKWT atau PKWTT.
- (3) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

- (4) Besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan:
 - a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah.
 - b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan masa kerja dibagi 12 (dua belas) dikali 1 (satu) bulan upah.
- (5) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas komponen upah:
 - a. upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih; atau
 - b. upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- (6) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.

Paragraf 6

Dewan Pengupahan Daerah

Pasal 111

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan di Daerah, Bupati membentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka:
 - a. pengusulan Upah Minimum Kabupaten; dan
 - b. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.
- (3) Saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan dalam bentuk surat rekomendasi.
- (4) Anggota Dewan Pengupahan Daerah diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usul kepala Dinas.
- (5) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, akademisi, dan pakar.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan serta pengangkatan dan pemberhentian anggota Dewan

Pengupahan Daerah ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

- (7) Pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Dewan Pengupahan Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Bagian Keenam
Perlindungan Kesejahteraan Pekerja/Buruh
Paragraf 1
Umum

Pasal 112

Perlindungan terhadap kesejahteraan Pekerja/Buruh meliputi:

- a. perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan; dan
- b. penyediaan fasilitas kesejahteraan.

Paragraf 2
Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Kesehatan

Pasal 113

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin Pekerja/Buruh agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
- (2) Jaminan sosial sebagaimana pada ayat (1) meliputi:
 - a. jaminan sosial kesehatan; dan
 - b. jaminan sosial ketenagakerjaan.
- (3) Jenis program jaminan sosial sebagaimana pada ayat (2) meliputi:
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan kematian;
 - d. jaminan pensiun;
 - e. jaminan hari tua; dan
 - f. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (4) Pengusaha atau Pemberi Kerja wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruhnya sebagai peserta program jaminan sosial sebagaimana pada ayat (3) kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pemerintah Daerah Memfasilitasi Pekerja yang tidak diikutsertakan dalam Program Jaminan Sosial oleh Perusahaan atau Pemberi Kerja.

Paragraf 3
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 114

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. ruang laktasi;
 - b. fasilitas seragam kerja;
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. fasilitas beribadah;
 - e. tempat olah raga;
 - f. kantin;
 - g. fasilitas kesehatan atau poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi, paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. koperasi; dan/atau
 - k. tempat parkir.
- (3) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB IX
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Pihak Terkait dalam Hubungan Industrial

Pasal 115

- (1) Para pihak yang terkait dalam Hubungan Industrial meliputi:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. Pekerja/Buruh;
 - c. serikat pekerja/serikat buruh;
 - d. Pengusaha; dan
 - e. organisasi pengusaha.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;

- c. melaksanakan pengawasan; dan
 - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c mempunyai fungsi:
- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (4) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan huruf e mempunyai fungsi :
- a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua
Sarana Hubungan Industrial
Paragraf 1
Umum

Pasal 116

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.

Paragraf 2

Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi Pengusaha

Pasal 117

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (3) Pemerintah Daerah mendorong dan memfasilitasi terbentuknya asosiasi Pengusaha sektoral dan/atau asosiasi Pekerja/Buruh sektoral dalam pelaksanaan Hubungan Industrial di Daerah.
- (4) Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 118

- (1) Pengusaha/organisasi pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melaksanakan pola kemitraan dalam Hubungan Industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha/organisasi pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Pasal 119

- (1) Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang atau tempat untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Pengusaha.
- (2) Pengusaha wajib membantu pembayaran iuran Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui pemotongan Upah Pekerja/Buruh tiap bulan atas pengajuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 120

- (1) Setiap 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) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk oleh Pekerja/Buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Pembentukan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Dinas.

Paragraf 4
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 121

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk lembaga kerjasama tripartit di Daerah.
- (2) Lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai fungsi memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerja sama tripartit terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pendanaan kegiatan dalam pelaksanaan fungsi lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (5) Tata kerja dan susunan organisasi lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5
Peraturan Perusahaan

Pasal 122

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Dalam hal di Perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka wakil Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Pembuatan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kewajiban dan tanggung jawab Pengusaha.

Pasal 123

- (1) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 122 ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Pekerja/Buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib Perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya paling sedikit.
- (2) Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi, serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atau perubahannya kepada Pekerja/Buruh.
- (3) Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan pengesahan oleh kepala Dinas bagi Perusahaan yang hanya terdapat dalam 1 (satu) wilayah Daerah.

Paragraf 6
Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Pasal 124

- (1) Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan Hubungan

Industrial merupakan tanggung jawab Pekerja/Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah Daerah.

- (2) Dalam mewujudkan pelaksanaan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya dapat melakukan penindakan atau penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 7

Tim Unit Reaksi Cepat

Pasal 125

- (1) Dalam rangka penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 124 ayat (2), maka untuk melakukan pencegahan, deteksi dini, monitoring, dan pemeriksaan awal terhadap Pemberi Kerja TKA dan/atau Perusahaan yang berpotensi atau diduga melakukan pelanggaran ketenagakerjaan, dapat dibentuk Tim Unit Reaksi Cepat.
- (2) Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. kepolisian;
 - c. keimigrasian;
 - d. badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
 - e. perwakilan organisasi pengusaha; dan/atau
 - f. perwakilan organisasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Hasil kerja Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk rekomendasi untuk ditindaklanjuti oleh Pengawas Ketenagakerjaan atau Penyidik Pegawai Negeri Sipil ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan atau penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (4) Pembentukan dan tata kerja Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (5) Pendanaan yang diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Bagian Ketiga
Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Paragraf 1
Umum

Pasal 126

- (1) 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.
- (2) Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diupayakan melalui perundingan bipartit terlebih dahulu antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (3) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, Pengusaha dan Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Penyelesaian melalui Mediasi

Pasal 127

- (1) Dinas wajib melakukan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Mediator atau Mediator Khusus perselisihan Hubungan Industrial.
- (3) Mediator dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai kewajiban:
 - a. meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi;
 - b. memanggil para pihak yang berselisih;
 - c. memimpin dan mengatur jalannya sidang mediasi;
 - d. membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan.

- e. membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
 - f. membuat risalah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;
 - g. menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh;
 - h. mencatat hasil penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi perselisihan Hubungan Industrial; dan
 - i. membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial kepada Kepala Dinas.
- (4) Dalam rangka melaksanakan kewenangan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas berkewajiban:
- a. menyediakan sarana dan prasarana penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial; dan
 - b. menyiapkan kebutuhan jumlah pegawai atau Mediator perselisihan Hubungan Industrial secara proporsional disesuaikan dengan jumlah Perusahaan di wilayah Daerah secara bertahap.

Paragraf 3
Mogok Kerja

Pasal 128

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Dinas, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/Buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Pasal 129

- (1) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (1), Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para Pekerja/Buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang Pekerja/Buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan.
- (3) Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebelum, selama, dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 130

Pelaksanaan mogok kerja bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, dilakukan oleh para Pekerja/Buruh yang tidak sedang melaksanakan tugas.

Pasal 131

Dalam hal Pekerja/Buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh Pengusaha, maka pengusaha tetap wajib membayar Upah Pekerja/Buruh.

Pasal 132

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (2).

- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (2), Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah sah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

BAB X PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 133

- (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pembinaan terhadap penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja dan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di Daerah;
 - b. pembinaan terhadap LPK dan penyelenggaraan sistem Pelatihan Kerja di Daerah;
 - c. pembinaan terhadap penyelenggaraan pemagangan yang dilaksanakan oleh Perusahaan;
 - d. pembinaan terhadap Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja di Daerah; dan
 - e. pembinaan Hubungan Industrial.

Pasal 134

- (1) Pembinaan terhadap penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja dan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 133 ayat (2) huruf a, dilaksanakan melalui:
 - a. konsultasi;
 - b. bimbingan;
 - c. pelatihan; dan
 - d. sosialisasi.
- (2) Pembinaan terhadap LPK dan penyelenggaraan sistem Pelatihan Kerja di Daerah sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 133 ayat (2) huruf b, dilaksanakan melalui:

- a. bimbingan teknis;
 - b. konsultasi;
 - c. fasilitasi;
 - d. koordinasi;
 - e. monitoring dan evaluasi; dan
 - f. pengendalian.
- (3) Pembinaan terhadap penyelenggaraan pemagangan yang dilaksanakan oleh Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 133 ayat (2) huruf c, meliputi pembinaan terhadap:
- a. program pemagangan;
 - b. pembimbing pemagangan atau instruktur;
 - c. sistem dan metode penyelenggaraan pemagangan; dan
 - d. monitoring dan evaluasi.
- (4) Pembinaan terhadap Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 133 ayat (2) huruf d, meliputi:
- a. penguatan kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja melalui bimbingan teknis dan sosialisasi;
 - b. pengelolaan informasi pasar kerja;
 - c. pengendalian perizinan LPTKS dengan wilayah kerja dalam Daerah; dan
 - d. pengendalian penerbitan surat persetujuan penempatan AKL.
- (5) Pembinaan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 133 ayat (2) huruf e, dilaksanakan melalui:
- a. fasilitasi;
 - b. bimbingan;
 - c. konsultasi; dan
 - d. koordinasi.

Pasal 135

- (1) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 133 ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (2) Dinas dalam melaksanakan pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XI PENDANAAN

Pasal 136

- (1) Sumber pendanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan berasal dari:
- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
 - b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
 - c. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas mengalokasikan anggaran penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB XI SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 137

- (1) Pemerintah Daerah mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada:
- a. LPK swasta yang tidak memiliki Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1);
 - b. Perusahaan penyelenggara pemagangan yang tidak mendapat surat persetujuan dan tidak melaporkan hasil penyelenggaraan pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dan Pasal 38 ayat (1);
 - c. LPTKS yang tidak memiliki Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (2);
 - d. LPTKS yang mempergunakan Perizinan Berusaha untuk kepentingan diluar Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (3);
 - e. Bursa Kerja Khusus yang menempatkan Tenaga Kerja di luar alumninya atau menempatkan

- Tenaga Kerja ke luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (5);
- f. LPTKS yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2);
 - g. LPTKS dan Bursa Kerja Khusus yang tidak menyampaikan laporan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1);
 - h. Perusahaan atau Pemberi Kerja yang melaksanakan rekrutmen sendiri tidak menyampaikan laporan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2);
 - i. Pengusaha yang tidak mengupayakan pemberian Kesempatan Kerja kepada Tenaga Kerja Lokal, khususnya Tenaga Kerja sekitar Perusahaan, untuk direkrut atau dipekerjakan pada Perusahaan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (1);
 - j. Pengusaha yang tidak mengesahkan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 123 ayat (4);
 - k. Pengusaha yang tidak menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah serta tidak memberitahukan struktur dan skala Upah kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 ayat (1) dan ayat (3);
 - l. Pengusaha yang tidak membayar Upah Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1); dan
 - m. Pengusaha yang tidak memberikan THR Keagamaan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 110 ayat (1).

Pasal 138

- (1) Sanksi administratif kepada LPK swasta, Perusahaan penyelenggara pemagangan, LPTKS, dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (2) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, dan huruf i berupa:
- a. teguran tertulis;
 - b. pemberhentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan; dan
 - c. pencabutan Perizinan Usaha;

- (2) Sanksi administratif kepada Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 137 ayat (2) huruf j, huruf k, dan huruf l berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. pemberhentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan; dan
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
- (3) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara bertahap.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XIII PENYIDIKAN

Pasal 139

- (1) Selain Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan, diberi wewenang khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana untuk melakukan penyidikan terhadap tindak pidana dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang untuk:
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan atau keterangan yang berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan

- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

BAB XIV KETENTUAN PIDANA

Pasal 140

- (1) Setiap Pengusaha yang:
1. mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja tidak membayar Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91 ayat (2); atau
 2. mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang tidak membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 122 ayat (1), tidak memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 123 ayat (2), dan/atau tidak memperbarui Peraturan Perusahaan setelah habis masa berlakunya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 123 ayat (3), dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 141

- Setiap Pengusaha yang:
- a. tidak membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 ayat (1); dan/atau
 - b. membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (2), dipidana sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.

BAB XV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 142

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini dinyatakan masih tetap berlaku sampai dengan habis masa berlakunya.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 143

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

Pasal 144

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Praya
pada tanggal 4 Des 2023
BUPATI LOMBOK TENGAH,


A H. LALU PATHUL BAHRI

Diundangkan di Praya
pada tanggal 2023
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LOMBOK TENGAH,

H. LALU FIRMAN WIJAYA
LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH TAHUN 2023
NOMOR 2
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH PROVINSI
NUSA TENGGARA BARAT NOMOR 2 TAHUN 2023