

**LEMBARAN DAERAH  
KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN  
NOMOR 9 TAHUN 2013**

---

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN  
NOMOR: 9 TAHUN 2013**

**TENTANG**

**PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI PANGKAJENE DAN KEPULAUAN,**

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan pembangunan di daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mewujudkan tujuan pembangunan;
  - b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan daerah;
  - c. bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha;

- d. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf b perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumberdaya manusia peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Peraturan Daerah.

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
  3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
  4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
8. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
9. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
10. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
11. Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Dalam Negeri Nomor Per.04/Men/II/2010 dan Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pembentukan dan Peningkatan Peran Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi dan Kabupaten/Kota.

**Dengan Persetujuan Bersama:**

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

**dan**

**BUPATI PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan;
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah;
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
4. Bupati adalah Bupati Pangkajene dan Kepulauan;
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga Perwakilan Rakyat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah;

6. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan;
7. 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.
8. Pengusaha adalah:
  - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari oleh dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun diluar 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;
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat;
11. Penyandang Cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari:
  - a. penyandang cacat fisik;
  - b. penyandang cacat mental; dan
  - c. penyandang cacat fisik dan mental.
12. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
13. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
14. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja;
15. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan;
16. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan;
17. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, dan meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan baik di sektor formal maupun di sektor informal;
18. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan

- dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu;
19. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan;
  20. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  21. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan Industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja;
  22. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah;
  23. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;
  24. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia;

25. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
26. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
27. 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;
28. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan;
29. Kesejahteraan Pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat;
30. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;
31. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan;
32. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak;

33. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan;
34. Penutupan Perusahaan (**lock out**) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan;
35. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha;
36. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah Pejabat Negeri Sipil tertentu lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-undangan;

## **BAB II**

### **ASAS, TUJUAN, DAN SASARAN**

#### **Pasal 2**

##### **A s a s**

Penyelenggaraan ketenagakerjaan didasarkan atas asas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan.
- b. berkesinambungan.
- c. persamaan, Keadilan dan Perlindungan Hukum.
- d. kesejahteraan

#### **Pasal 3**

##### **T u j u a n**

Tujuan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah:

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah.

- b. kebijakan sistem latihan kerja dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di daerah.
- c. kebijakan produktifitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas di daerah.
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu.
- e. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan keluarganya diarahkan dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja.
- f. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan pengusaha.

#### **Pasal 4**

##### **S a s a r a n**

Sasaran Penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah:

- a. terwujudnya perencanaan tenaga kerja;
- b. terwujudnya sistim latihan kerja nasional di daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di daerah;
- e. terwujudnya perlindungan tenaga kerja di daerah;
- f. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan Industrial di daerah;
- g. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan Pemerintah Daerah;

**BAB III**  
**KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA**

**Pasal 5**

- (1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

**BAB IV**

**ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN**

**Pasal 6**

Dalam pembangunan ketenagakerjaan di daerah, Pemerintah Daerah menganalisis, memproyeksi dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

**Pasal 7**

- (1) Analisis, proyeksi, dan informasi ketenagakerjaan di daerah disusun berdasarkan:
  - a. penduduk dan tenaga kerja;
  - b. kesempatan kerja;
  - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. produktifitas tenaga kerja;
  - e. hubungan industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
  - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai analisis, proyeksi, dan informasi ketenagakerjaan di daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

**BAB V**  
**WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB**

**Pasal 8**

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan bertugas:
  - a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
  - b. melaksanakan perencanaan tenaga kerja pada instansi dan perusahaan;
  - c. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
  - d. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan produktifitas tenaga kerja;
  - e. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
  - f. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
  - g. melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan;
  - h. memberikan sanksi.
- (3) Pemerintah Daerah berkewajiban membuat perencanaan tenaga kerja daerah secara periodik satu tahun sekali dan/atau lima tahunan.

**BAB VI**

**PELATIHAN, PEMAGANGAN, DAN PRODUKTIVITAS KERJA**

**Pasal 9**

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan, dan produktivitas tenaga kerja.

- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
- (3) Untuk menunjang sebagaimana dimaksud ayat (2), Pemerintah Daerah wajib memiliki balai latihan kerja dan bekerjasama dengan perusahaan dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (4) Pelaksanaan pembinaan pelatihan dengan perusahaan dan/atau lembaga pendidikan dan pelatihan swasta diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

#### **Pasal 10**

- (1) Setiap penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari OPD.
- (2) Prosedur dan persyaratan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan peraturan yang berlaku.

#### **Pasal 11**

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan wajib menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan.
- (2) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat kepada peserta pelatihan dan/atau pemagangan.
- (3) Lembaga pelatihan kerja swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada OPD.
- (4) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki sarana dan prasarananya di daerah.
- (5) Peserta pelatihan kerja atau pemagangan tidak boleh dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan proses produksi.

- (6) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standar kebutuhan industri dan pasar tenaga kerja dengan komposisi 50 persen teori dan 50 persen praktik.
- (7) Jangka waktu peserta pelatihan dan/atau pemagangan adalah maksimum 3 (tiga) bulan.

#### **Pasal 12**

- (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan wajib melatih tenaga kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Pelatihan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibiayai oleh investor.
- (3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Kabupaten.

### **BAB VII**

## **PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

### **Bagian Kesatu**

#### **Penempatan tenaga kerja**

#### **Pasal 13**

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di Luar Negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 14**

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, 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 dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

#### **Pasal 15**

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri atas:
  - a. penempatan tenaga kerja di Dalam Negeri;
  - b. penempatan tenaga kerja di Luar Negeri.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 16**

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan informasi lowongan kerja kepada OPD.
- (2) OPD berkewajiban memberikan informasi lowongan kerja kepada Pemerintah Desa setempat sesuai dengan domisili perusahaan tersebut.
- (3) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh OPD.
- (4) OPD Wajib melaporkan setiap lowongan kerja kepada Bupati dan DPRD yang membidangi ketenagakerjaan.

- (5) Siapapun dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon tenaga kerja.

#### **Pasal 17**

- (1) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1), terdiri atas:
  - a. penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL);
  - b. penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan;
  - c. penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
  - a. OPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan; dan
  - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP), Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Bursa Kerja Khusus (BKK), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin, rekomendasi, dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.
- (5) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan ayat (3) harus berbentuk perseroan.

#### **Pasal 18**

Penerimaan dan pengiriman tenaga kerja melalui proses AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Bupati sebagai daerah penerima.

### **Pasal 19**

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c, dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja hanya untuk setingkat Kepala Departemen atau yang setara.

### **Pasal 20**

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap pengusaha yang memiliki tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1% (satu persen) pada perusahaan tersebut.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat Kepada Bupati.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai hal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), diatur dengan Peraturan Bupati.

### **Pasal 21**

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat yang memperoleh izin tertulis dari Bupati.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat harus berbadan hukum.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

### **Pasal 22**

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1), hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja.
- (2) OPD dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

### **Pasal 23**

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja AKAN wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh izin dari Bupati.
- (2) Tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi standar dan persyaratan teknis yang diatur melalui Peraturan Bupati.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tatacara untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

**Bagian Kedua**  
**Perluasan Kesempatan Kerja**

**Pasal 24**

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat secara bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia, dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), diatur dalam Peraturan Bupati.

**Bagian Ketiga**

**Penempatan Tenaga Kerja Lokal**

**Pasal 25**

- (1) Setiap perusahaan wajib mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh tenaga kerja lokal.

- (2) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat(1), dilakukan dengan memprioritaskan sebanyak-banyaknya kepada masyarakat Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, terutama warga yang berdomisili di sekitar perusahaan, baik untuk pekerja borongan maupun karyawan tetap.
- (3) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal, maka dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar kabupaten.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus dibuktikan dengan sertifikatkeahlian dan/atau ijazah.
- (5) Pengaturan pada pasal ini di atur lebih lanjut melalui Peraturan Bupati.

**BAB VIII**

**PENYEDIA JASA TENAGA KERJA**

**Pendirian**

**Pasal 26**

- (1) Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja Indonesia keluar negeri yang berdomisili didaerah wajib memiliki izin operasional dari Bupati.
- (2) Izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - a. berbadan hukum perseroan;
  - b. memiliki kantor di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan;
  - c. memiliki tempat pelatihan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya; dan ;
  - d. menyetorkan uang jaminan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

- (4) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.
- (5) Pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kewenangannya dapat dilimpahkan kepada Kepala OPD.

#### **Pasal 27**

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum melakukan kegiatan harus memiliki izin operasional yang dikeluarkan oleh Disnaker Provinsi dengan syarat sebagai berikut:
  - a. berbentuk badan hukum perseroan terbatas;
  - b. memiliki tanda daftar perusahaan;
  - c. memiliki izin usaha;
  - d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
  - e. memiliki izin operasional;
  - f. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
  - g. memiliki NPWP atas nama perusahaan.
- (2) Izin operasional berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.
- (3) Perpanjangan dimaksud pada ayat (2) diberikan berdasarkan hasil evaluasi kinerja perusahaan yang dilakukan oleh OPD.

#### **Pasal 28**

##### **Perjanjian penyerahan pekerjaan**

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau melalui pemborongan pekerjaan.
- (2) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang dengan membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan berdasarkan sektor usaha masing-masing Kepada Bupati/dengan melampirkan surat keterangan kesepakatan dengan serikat pekerja atau dengan perwakilan pekerja apabila di perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja.

- (3) Perusahaan pemberi kerja dan perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang dipekerjakan dengan melampirkan:
  - a. fotocopy wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku;
  - b. fotocopy bukti kepesertaan JAMSOSTEK;
  - c. fotocopy izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
  - d. surat keterangan tentang status hubungan kerja pekerja di perusahaan penerima kerja.
- (4) Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada OPD terkait laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pendaftaran perjanjian penyerahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

### **BAB IX**

#### **TENAGA KERJA ASING**

#### **Pasal 29**

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib:
  - a. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;
  - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing;
  - c. melaporkan keberadaan tenaga kerja asing di perusahaan kepada OPD setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan;
  - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada OPD.

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d diatur dengan Peraturan Bupati.

## **BAB X**

### **PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN JAMINAN SOSIAL**

#### **Pasal 30**

##### **Perlindungan kerja**

- (1) Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan **higiene** perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri atas:
  - a. norma kerja;
  - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. norma kerja anak dan perempuan;
  - d. norma jaminan sosial tenaga kerja;
  - e. melakukan **general check up** bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) kali dalam setahun;
  - f. menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan; dan
  - g. menyediakan fasilitas antar jemput, khususnya bagi pekerja yang bekerja pada malam hari.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 31**

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki satu orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal K3 umum.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara cuma-cuma.

#### **Pasal 32**

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk dan teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, **higiene** perusahaan, dan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, **higiene** perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan keahliannya.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan

tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian.

### **Pasal 33**

#### **Waktu kerja, pekerja anak, dan pekerja perempuan**

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
  - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari Istirahat mingguan dalam seminggu;
  - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari Istirahat mingguan dalam seminggu;
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, wajib:
  - a. mendapatkan persetujuan dari pekerja/buruh, pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila belum terbentuk serikat pekerja/buruh;
  - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
  - c. membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku; dan
  - d. memberikan kesempatan istirahat kepada pekerja.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
  - a. istirahat antara, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
  - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. istirahat pada hari libur resmi;

- d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
  - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandungan.
  - f. pekerja wanita yang merasakan sakit pada masa haid dan memberitahukan kepada Perusahaan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (4) Penyimpangan jam kerja diluar kebiasaan sebagaimana pada ayat (1), harus dirundingkan dan disepakati dengan serikat pekerja.
  - (5) Hari pelaksanaan pemilihan umum baik untuk anggota legislatif maupun Bupati adalah hari libur atau hari yang diliburkan. Apabila pekerja terpaksa harus masuk kerja karena permintaan pengusaha maka mendapatkan pembayaran upah lembur.

### **Pasal 34**

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1), tersebut diatas bagi:
  - a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial;
  - b. anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;

- c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari selama kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
- a. ada ijin tertulis dari orang tua/wali;
  - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
  - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
  - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### **Pasal 35**

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00 WITA.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 WITA wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
  - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 WITA;
  - d. mencatatkan pelaksanaannya kepada OPD.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, diatur dengan Peraturan Bupati.
- (4) Pengusaha wajib memberikan kebebasan bagi wanita yang beragama Islam untuk melaksanakan kewajiban agamanya dalam hal beribadah dan menggunakan jilbab atau kerudung di area pekerjaan di dalam perusahaan.
- (5) Pekerja perempuan yang sudah berkeluarga memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga, diantaranya yang berkenaan dengan pajak atau perlindungan kesehatan bagi keluarganya.

### **Pasal 36**

#### **Pengupahan**

- (1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja lajang atau belum menikah yang mempunyai masa kerja 0 (nol) sampai 1 (satu) tahun.
- (4) Besaran kenaikan upah untuk pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, wajib dibuat kesepakatan secara tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja bila diperusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja.

### **Pasal 37**

- (1) Upah Minimum Kabupaten direkomendasikan oleh Bupati kepada Gubernur dengan memperhatikan usulan dari Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten yang telah ditetapkan oleh Gubernur.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur melalui Bupati paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum setelah mendapatkan persetujuan dari serikat pekerja/buruh atas sepengetahuan Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (4) Penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya dapat dilakukan selama 1 (satu) kali penangguhan.
- (5) Prosedur dan tatacara penangguhan Upah Minimum Kabupaten dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

### **Pasal 38**

- (1) Pengusahawajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi menyusun struktur dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi
- (2) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengusaha wajib menaikkan upah pada setiap tahunnya dengan merundingkan dan membuat kesepakatan terlebih dahulu dengan serikat pekerja/buruh.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Pasal 39**

#### **Jaminan sosial**

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
  - a. jaminan kecelakaan kerja;
  - b. jaminan kematian;
  - c. jaminan hari tua;
  - d. jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (4) Keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (2), adalah satu istri/suami yang sah dan 3 orang anak.

### **Pasal 40**

#### **Kesempatan beribadah**

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
- (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

## **BAB XI**

### **FASILITAS KESEJAHTERAAN**

#### **Pasal 41**

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja, antara lain:
  - a. pelayanan keluarga berencana;

- b. tempat penitipan bayi;
  - c. tempat laktasi;
  - d. perumahan pekerja/buruh;
  - e. fasilitas seragam kerja;
  - f. fasilitas K3;
  - g. fasilitas beribadah;
  - h. fasilitas olah raga;
  - i. fasilitas kantin;
  - j. fasilitas kesehatan;
  - k. fasilitas rekreasi;
  - l. fasilitas istirahat;
  - m. koperasi;
  - n. angkutan antar jemput pekerja.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

## **BAB XII HUBUNGAN KERJA**

### **Pasal 42**

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat perjanjian kerja:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan,
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

### **Pasal 43**

- (1) Perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, harian lepas, pemagangan, pekerja pemborongan dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia tenaga kerja, minimal mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu .
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja pada perusahaan lain dari pemberi kerja tidak boleh dipekerjakan pada pekerjaan yang terus menerus atau pada proses produksi.
- (3) Perusahaan pemberi kerja wajib mengajukan rekomendasi kepada OPD tentang jabatan dan jenis pekerjaan berdasarkan ketentuan perundang-undangan, yang akan diisi oleh tenagakerja di perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja, jenis pekerjaan yang diperjanjikan, jabatan, jumlah tenaga kerja, dan jangka waktu penggunaan tenaga kerja.
- (5) Dalam hal perusahaan pada jasa pekerja tidak mengajukan rekomendasi, maka status tenaga kerja menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja.

#### **Pasal 44**

Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian waktu tertentu, perjanjian harian lepas, wajib membayar upah paling sedikit 5% (lima persen) lebih besar dari Upah Minimum Kabupaten dan Upah Minimum Sektor yang berlaku di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

#### **Pasal 45**

- (1) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja dan pembaruan perjanjian kerja tertentu harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan wajib didaftarkan pada OPD.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan dan pendaftaran serta pelaksanaan perjanjian kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

### **BAB XIII SERIKAT PEKERJA**

#### **Pasal 46**

- (1) Disetiap perusahaan diharapkan telah terbentuk serikat pekerja
- (2) Kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara .
- (3) Dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja yang bebas, terbuka; mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab
- (4) Serikatpekerja/buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan .

#### **Pasal 47**

- (1) Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja menerima Pancasila sebagai Dasar Negara dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (2) Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

#### **Pasal 48**

Serikat pekerja, federasi dan konfederasi serikat pekerja mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

### **BAB XIV HUBUNGAN INDUSTRIAL**

#### **Pasal 49**

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja/buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

#### **Pasal 50**

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama Bipartit;
- d. lembaga kerjasama Tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

#### **Pasal 51**

- (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
- (2) Serikat pekerja dibentuk paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja.

#### **Pasal 52**

- (1) Setiap pengusaha dapat menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan yang berada di daerah dianjurkan untuk masuk ke asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO)

#### **Pasal 53**

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan ke OPD.

- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja dan/atau unsur pekerja yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis apabila diperusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja.

#### **Pasal 54**

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk lembaga kerjasama Tripartit dan dapat menyediakan dana operasional yang bersumber dari APBD.
- (2) Lembaga kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat Kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja.
- (4) Pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 55**

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk Dewan Pengupahan dari unsur Pemerintah, Organisasi Pekerja, Serikat Pekerja/Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar.
- (2) Dewan pengupahan memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka pengusulan upah minimum Kabupaten.
- (3) Dewan Pengupahan menerapkan sistem pengupahan di Kabupaten.

### **Pasal 56**

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh OPD.
- (2) Peraturan perusahaan yang dimaksud minimal harus lebih baik dari perundang-undangan.
- (3) Serikat pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di OPD.
- (4) Prosedur dan tata cara pencatatan serikat pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- (5) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (2), serikat pekerja berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.
- (6) Besaran dan tatacara pemungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) di atur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah serikat pekerja yang bersangkutan.

### **Pasal 57**

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan hukum kepada para serikat pekerja sesuai dengan kemampuan yang ada.
- (2) Bentuk dan tata cara pemberian bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut oleh Peraturan Bupati

### **Pasal 58**

- (1) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56, tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (2) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada OPD dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (3) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan secara musyawarah.

- (4) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar.
- (5) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.
- (6) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus didaftarkan pada OPD.
- (7) Perjanjian kerja bersama yang dimaksud minimal harus lebih baik dari peraturan perusahaan dan/atau peraturan perundang-undangan.

## **BAB XV**

### **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

#### **Pasal 59**

##### **Penyelesaian perselisihan**

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu oleh pekerja atau serikat pekerjadengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada OPD dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diselesaikan oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercapai kesepakatan, maka para pihak wajib membuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta pendaftaran.

## **Pasal 60**

### **Pemutusan hubungan kerja**

Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## **Pasal 61**

- (1) Pengusaha, pekerja, serikat pekerja/buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja, tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

## **Pasal 62**

- (1) Prosedur dan tata cara pemutusan hubungan kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama.

- (2) Perusahaan yang belum mengatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama mengenai uang pisah diberikan kepada tenaga kerja yang mengundurkan diri dengan masa kerja minimal 5 (lima) tahun mendapatkan uang pisah sebesar 1 (satu) bulan upah.

## **Pasal 63**

### **Mogok Kerja**

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) OPD wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3).

## **Pasal 64**

### **Penutupan Perusahaan**

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja dan/atau serikat pekerja.

- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB XVI**

### **PEMBINAAN PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN**

#### **Pasal 65**

##### **P embinaan**

- (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi
  - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
  - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
  - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan;
  - d. memberikan sanksi tegas bagi Pegawai Negeri yang tidak melakukan tugas sesuai fungsinya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dengan Peraturan Bupati.

#### **Pasal 66**

##### **P engawasan**

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen serta dapat berkoordinasi dengan instansi/lembaga terkait.
- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Jumlah pengawas ketenagakerjaan disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

- (4) Kegiatan pengawasan terhadap perusahaan yang ada di daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dilaksanakan secara maksimal dengan memperhatikan ketentuan pada ayat (3) dan hasil laporan pengawasan disampaikan kepada pihak terkait.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tugas dan Wewenang pengawasan diatur dengan Peraturan Bupati.

#### **Pasal 67**

Mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

#### **Pasal 68**

##### **P engendalian**

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Kepala OPD.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

## **BAB XVII**

### **PENYIDIKAN**

#### **Pasal 69**

- (1) Selain Pejabat Penyidik Polisi Negara Republik Indonesia yang bertugas menyidik tindak pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah daerah yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, berwenang:
- a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
  - b. melaksanakan tindakan pertama pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
  - c. menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
  - d. melakukan penyitaan benda atau surat;
  - e. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
  - f. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - g. mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara;
  - h. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya; dan
  - i. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2), membuat berita acara setiap tindakan tentang:
- a. pemeriksaan tersangka;
  - b. pemasukan rumah;
  - c. penyitaan benda;
  - d. pemeriksaan surat;
  - e. pemeriksaan saksi; dan
  - f. pemeriksaan ditempat kejadian dan mengirimkannya berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

- (4) Dalam hal terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja, sesuai dengan kewenangannya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di bidang Ketenagakerjaan melakukan investigasi atau penyelidikan terkait dengan kecelakaan tersebut dan tetap berkoordinasi dengan Penyidik Kepolisian.

## **BAB XVIII**

### **KETENTUAN PIDANA**

#### **Pasal 70**

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1), Pasal 11 ayat (2) dan (3), Pasal 16 ayat (1), (2) dan (5), Pasal 17 ayat (3), Pasal 20 ayat (3) dan (4), Pasal 21 ayat (1), Pasal 23 ayat (1), Pasal 25 ayat (1) dan (2), Pasal 26 ayat (1), Pasal 28 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 29 ayat (1), Pasal 40 (1), Pasal 41 ayat (1), Pasal 44, dan Pasal 53 ayat (1), dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kecuali jika ditentukan lain dalam perundang-undangan.
- (2) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disetorkan ke kas daerah.
- (4) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. pembatalan kegiatan usaha;
  - b. pembekuan kegiatan usaha;
  - c. pembatalan persetujuan;
  - d. penghentian sementara sebagian atau keseluruhan alat produksi; dan
  - e. pencabutan izin .

**BAB XIX**  
**SANKSI ADMINISTRATIF**

**Pasal 71**

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), Pasal 16 ayat (1) dan ayat (5), Pasal 19 ayat (1), Pasal 20 ayat (3), Pasal 29 ayat (1), Pasal 30, Pasal 35 ayat (4), Pasal 37 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 56 ayat (1), Pasal 59 ayat (1), dan Pasal 68 ayat (2) dikenakan sanksi administrasi berupa:
- a. teguran;
  - b. peringatan tertulis; dan
  - c. pencabutan izin .
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

**Pasal 72**

- (1) Izin ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin dimaksud.
- (2) Semua perijinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah ini.
- (3) Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

**BAB XX**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 73**

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

**Pasal 74**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang yang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Ditetapkan di Pangkajene  
pada tanggal 4 November 2013

**BUPATI**  
**PANGKAJENE DAN KEPULAUAN,**

**Cap/ttd**

**SYAMSUDDIN A. HAMID**

Diundangkan di Pangkajene  
pada tanggal 4 Nopember 2013

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN**  
**PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

  
**ANWAR RECCA**

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**  
**TAHUN 2013 NOMOR 9**

