



BUPATI BANTUL

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANTUL

NOMOR 02 TAHUN 2011

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANTUL,

- Menimbang : a. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan bidang ketenagakerjaan yang sangat strategis dalam pembangunan daerah, diperlukan pengaturan di bidang ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 7 ayat (2) huruf l Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, bidang ketenagakerjaan merupakan urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintahan Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu membentuk Peraturan Daerah Kabupaten Bantul tentang Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 44);
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
3. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);

4. 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);
5. Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3143);
6. 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);
7. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 125 Tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 108 Tahun 2008, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang 1950 Nomor 12,13,14 dan 15 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 59);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520);sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 160, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4789);

15. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);
16. 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);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
18. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
19. Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2007 tentang Penetapan Urusan Pemerintahan Wajib dan Pilihan Kabupaten Bantul (Lembaran Daerah Tahun 2007 Seri D Nomor 11);
20. Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul (Lembaran Daerah Tahun 2007 Seri D Nomor 14) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2010 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul (Lembaran Daerah Tahun 2010 Seri D Nomor 07);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BANTUL
dan

BUPATI BANTUL,

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Bantul.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati beserta perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Bupati adalah Kepala daerah Kabupaten Bantul;

5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bantul.
6. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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; dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
12. 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; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. 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.
14. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
15. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga pelatihan kerja di perusahaan.
16. Tenaga Kerja Asing selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
17. Bursa Kerja Pemerintah Kabupaten adalah lembaga pelaksana Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten.
18. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
19. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau pekerjaan sesuai dengan formasi dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
20. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
21. Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan adalah kewajiban perusahaan pengguna tenaga kerja untuk melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas..

22. Antar Kerja Lokal selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten dalam wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
23. Antar Kerja Antar Daerah selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan Tenaga Kerja antar Propinsi dalam Wilayah Negara Republik Indonesia
24. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
25. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
26. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
27. Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
28. Mediator adalah pegawai pada dinas yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator dan bertugas melakukan mediasi yang mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
29. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
30. 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 dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban keduabelah pihak.
31. Pengesahan Perjanjian Kerja Bersama adalah suatu tanda bukti kelayakan atas pengajuan yang dilakukan oleh pengusaha dan/atau pengusaha bersama serikat pekerja/serikat buruh melalui pemeriksaan dan pengajuan materi berdasar peraturan perundangan yang berlaku.
32. Pencatatan adalah suatu tanda bukti kelaikan atas suatu organisasi/lembaga/peraturan berdasarkan standar pengajuan.
33. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industri di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
34. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.
35. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
36. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti 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
37. 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.

38. Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
39. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Bantul.
40. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disebut THR, adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
41. 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.
42. Penutupan perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
43. 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.
44. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
45. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
46. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.
47. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktifitas kerja dan ketenangan kerja.
48. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
49. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, menyimpulkan data dan atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.
50. Pengujian adalah rangkaian kegiatan penilaian atas suatu objek secara teknis untuk mengetahui kemampuan operasional dari bahan dan konstruksi dengan menggunakan beban uji sesuai dengan standar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
51. Pengesahan adalah suatu tanda bukti kelaikan atas suatu obyek setelah dilakukan penelitian, perhitungan, pemeriksaan, pengujian dan evaluasi berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku.
52. Tempat Kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber-sumber bahaya.

BAB II
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN
SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN
Pasal 2

- (1) Dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah, Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja daerah sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- (2) Perencanaan tenaga kerja daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan sistem informasi ketenagakerjaan.
- (3) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari :
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (4) Sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB III
PELATIHAN TENAGA KERJA
Pasal 3

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh dan/atau meningkatkan keterampilan, keahlian dan produktivitas kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 4

- (1) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang belum memperoleh pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam rangka memasuki dunia kerja.
- (2) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.
- (3) Pemerintah Daerah menyiapkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri.
- (4) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya.

Pasal 5

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:
 - a. Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 - b. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah; dan
 - c. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/perusahaan
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/perusahaan wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja swasta/perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib melaporkan setiap jenis kejuruan yang akan dilaksanakan kepada Dinas.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib memiliki :
 - a. tanda daftar apabila tidak memungut biaya pelatihan kerja; dan
 - b. izin tertulis dari Bupati apabila memungut biaya pelatihan kerja.
- (5) Persyaratan dan tatacara untuk memperoleh tanda daftar dan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (6) Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (7) Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c, ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (8) Pelatihan kerja yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dilaksanakan bekerjasama dengan pihak ketiga.

Pasal 6

Pelatihan kerja dapat dilaksanakan dengan cara pelatihan institusional, pelatihan keliling, dan pemagangan.

Pasal 7

- (1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 dapat dilaksanakan di daerah, luar daerah dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah, perusahaan atau antar perusahaan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan dicatatkan pada Dinas.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.

- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan pelatihan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan untuk peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi .

Pasal 9

- (1) Tenaga kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja berhak memperoleh :
 - a. sertifikat pelatihan kerja;
 - b. sertifikat kompetensi; dan
 - c. pengakuan kompetensi dan/atau kualifikasi keterampilan/keahlian kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dan atau keterampilan/keahlian kerja.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja.
- (3) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi setelah melalui uji kompetensi .
- (4) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat diselenggarakan di Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah diakreditasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi
- (5) Pembentukan keanggotaan dan tata kerja Lembaga Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Sertifikat pelatihan kerja dan sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi salah satu dasar untuk menetapkan tingkatan jabatan pada bidang Kerja tertentu atau unit kompetensi.

B A B IV
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA
Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja
Pasal 10

- (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) Ketentuan hak memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 11

- (1) Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari :
 - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri
- (2) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 12

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas .
- (2) Prosedur dan tatacara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 13

- (1) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a, dapat dilaksanakan oleh:
 - a. Bursa Kerja Pemerintah Kabupaten;
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal (AKL);
 - c. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); dan
 - d. Bursa Kerja Khusus
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b, adalah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- (3) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta harus berbadan hukum.
- (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf d, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati.
- (5) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja AKAD dan AKAN dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.

- (6) Prosedur dan tatacara untuk mendapatkan izin, dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dan ayat (5), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (7) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf c, yang akan melaksanakan perekrutan Tenaga Kerja AKAD harus menunjukkan kepada Dinas, Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja AKAD dari daerah penerima.
- (8) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2), yang akan melaksanakan perekrutan Tenaga Kerja AKAN harus menunjukkan kepada Dinas, Surat Perintah Rekrut dari Gubernur.

Pasal 14

- (1) Bursa Kerja Pemerintah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf a dilarang memungut biaya penempatan secara langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b dan huruf c, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 15

- (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 wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Bupati.
- (5) Prosedur dan tatacara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b dan huruf c serta Pasal 13 ayat (2) dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat yang memperoleh izin tertulis dari Bupati.
- (7) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat harus berbadan hukum.
- (8) Tatacara untuk memperoleh izin penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (6) , diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 16

Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (6), hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 17

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

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja Pasal 18

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat 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 sumberdaya 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, wira usaha 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) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB V
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING
Pasal 19

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib melaporkan kepada Dinas.
- (3) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib memiliki izin perpanjangan tertulis dari Bupati.
- (4) Persyaratan dan tatacara penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

B A B VI
HUBUNGAN KERJA
Pasal 20

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian Kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat - syarat perjanjian kerja:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak ;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan/atau huruf b, dapat dibatalkan oleh Dinas.
- (6) 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 21

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas ;
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut Jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman, atau;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (6) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6), wajib didaftarkan pada Dinas.
- (9) Prosedur, dan tata cara pembuatan, dan pendaftaran perjanjian, perpanjangan perjanjian dan pembaharuan perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (7) di atur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (10) Perjanjian waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7).

BAB VII
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Pasal 22

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh 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/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 23

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit ;
- d. lembaga kerjasama tripartit ;
- e. peraturan perusahaan;
- f . perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang -undangan Ketenagakerjaan ; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial .

Pasal 24

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/buruh dibentuk oleh paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas .
- (4) Prosedur dan tatacara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 25

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Bentuk Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja serta personalia organisasi pengusaha ditetapkan dengan AD/ART organisasi.

Pasal 26

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan ke Dinas.
- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang di tunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis .
- (4) Prosedur dan tatacara pembentukan dan pencatatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 27

- (1) Di Daerah dibentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten.;
- (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 Daerah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 28

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Bupati.
- (2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 29

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.
- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus didaftarkan pada Dinas .

B A B VIII
FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN BAGI
PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu
Fasilitas Kesejahteraan
Pasal 30

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. fasilitas beribadah;
 - b. fasilitas kesehatan
 - c. fasilitas istirahat
 - d. fasilitas olah raga
 - e. fasilitas kantin
 - f. fasilitas angkutan
 - g. koperasi karyawan
 - h. tempat penitipan bayi
 - i. pelayanan keluarga berencana
 - j. fasilitas perumahan.
- (3) Prosedur dan tatacara penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua
Tunjangan Hari Raya Keagamaan
Pasal 32

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih;
- (2) THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan satu kali dalam setahun.

Pasal 33

- (1) Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah.
 - b. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja, yakni dengan perhitungan:

$$\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$$

- (2) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Kesepakatan Kerja (KK) atau Peraturan Perusahaan (PP) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau kebiasaan yang dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka THR yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan, Kesepakatan Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
- (4) Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dan Pasal 33 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B A B IX PERLINDUNGAN TENAGA KERJA Bagian Kesatu Perlindungan Kerja Pasal 34

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
 - a. norma keselamatan kerja;
 - b. norma kerja;
 - c. norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan;
 - d. norma kerja anak dan perempuan; dan
 - e. norma jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Prosedur dan tatacara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 35

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 36

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (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.
- (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 izin dan/atau pengesahan oleh Dinas.
- (5) Prosedur dan tata cara pemeriksaan dan pengujian serta untuk memperoleh izin dan/atau pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 37

- (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; dan
 - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, harus :
- ada persetujuan pekerja/buruh;
 - paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - wajib membayar upah kerja lembur ;
 - perusahaan wajib memberikan istirahat kepada pekerja;
 - perusahaan wajib memberikan makan; dan
 - ada izin penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat dari Dinas.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh :
- istirahat antara, sekurang -kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - 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;
 - istirahat pada hari libur resmi;
 - istirahat /cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, menurut perhitungan dokter atau bidan; dan
 - istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila pekerja/buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 38

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1), tersebut di atas bagi :
- 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;
 - anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan ditempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas , bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - 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 serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan :
- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas, dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 39

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

Pasal 40

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 41

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s /d 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 s/d 07.00
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib:
- a. memberikan makanan dan minuman bergizi , sekurang-kurangnya memenuhi 1400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
 - 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 s /d pukul 05.00; dan
 - d. memperoleh izin dari Dinas.

- (4) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Pengupahan
Pasal 42

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 43

- (1) Pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Bupati.
- (3) Prosedur dan tata cara permohonan penangguhan Upah Minimum Kabupaten diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 44

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah.
- (2) Penyusunan struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui analisa jabatan, uraian jabatan, evaluasi jabatan, dan masa kerja.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.

Bagian Keempat
Jaminan Sosial
Pasal 45

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 46

- (1) Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- (2) Jaminan sosial dalam hubungan kerja :
 - a. untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian;
 - b. untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB X
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 47

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercapai kata sepakat dalam penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak tercapai kata sepakat, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan di Dinas dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Prosedur dan tatacara mediasi dilaksanakan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua
Pemutusan Hubungan Kerja
Pasal 48

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 maupun milik 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 49

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat 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/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, para pihak mengajukan permohonan penyelesaian di Dinas.

- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak menghasilkan persetujuan, para pihak mengajukan permohonan penyelesaian kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 50

Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketiga Mogok Kerja Pasal 51

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

Bagian Keempat
Penutupan Perusahaan
Pasal 52

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XI
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN
Bagian Kesatu
Pembinaan
Pasal 53

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

Bagian Kedua
Pengawasan
Pasal 54

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- (2) Pegawai Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Prosedur dan tata cara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati .

BAB XII
PENYIDIKAN
Pasal 55

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil 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. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang 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) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XIII
KETENTUAN PIDANA
Pasal 56

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), ayat (3), ayat (4), Pasal 12 ayat (1), Pasal 13 ayat (4), ayat (5), Pasal 15 ayat (3), ayat (4), Pasal 17 ayat (1), ayat (2), Pasal 20 ayat (3), Pasal 21 ayat (7), Pasal 26 ayat (1), Pasal 28 ayat (1), Pasal 30 ayat (1), Pasal 34 ayat (2), Pasal 35 ayat (1), Pasal 37 ayat (1), ayat (2), ayat (3), Pasal 38 ayat (1), Pasal 39 ayat (1), Pasal 40 ayat (1), Pasal 41 ayat (1), ayat(2), ayat (3), ayat (4), Pasal 43 ayat (1), Pasal 47 ayat (1), Pasal 51 ayat (3) diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) .
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 57

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana tersebut dalam Pasal 56 ayat (1), diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang -undangan yang berlaku.

BAB XIV KETENTUAN PERALIHAN Pasal 58

- (1) Izin ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang Ketenagakerjaan wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah ini.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 dan Pasal 44 ayat (3) mulai berlaku setelah ditetapkannya Upah Minimum Kabupaten. Dalam hal belum ditetapkannya Upah Minimum Kabupaten (UMK), maka upah minimum yang berlaku adalah Upah Minimum Provinsi (UMP)
- (4) 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 XV
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 59

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bantul
pada tanggal 21 MARET 2011

BUPATI BANTUL,
ttd

SRI SURYA WIDATI

Diundangkan di Bantul
pada tanggal 21 Maret 2011

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANTUL,
Ttd

RIYANTONO

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANTUL
SERI D NOMOR 02 TAHUN 2011

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
Ttd

ANDHY SOELYSTYO,S.H.,M.Hum
Penata Tingkat I (III/d)
NIP.196402191986031023

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANTUL
NOMOR 02 TAHUN 2011
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Dengan telah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka konsep otonomi daerah lebih ditekankan lagi. Pemerintah Daerah diberikan hak, wewenang dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Salah satu wujudnya adalah dengan pengaturan kewenangan di tingkat Kabupaten/Kota, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 14 ayat (1) huruf h UU Nomor 32 tahun 2004 disebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota yaitu pelayanan bidang ketenagakerjaan.

Pengaturan lebih lanjut tentang kewenangan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang pembagian urusan Pemerintahan antara pemerintah, pemerintah Daerah Provinsi dan pemerintah Daerah kabupaten/kota. Keberadaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tersebut, merupakan pedoman bagi daerah dalam menentukan urusan wajib dan urusan pilihan yang akan diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten. Penetapan urusan tersebut telah dituangkan dalam Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2007 tentang Penetapan Urusan Wajib dan Urusan Pilihan Pemerintah Kabupaten Bantul, dan dengan jelas termaktub dalam ketentuan Pasal 2 ayat (1) huruf I, disebutkan bahwa urusan pemerintahan wajib yang dilaksanakan oleh daerah adalah tentang ketenagakerjaan.

Mengingat peranan dan kedudukan tenaga kerja yang sangat strategis tersebut, pembangunan ketenagakerjaan harus diselenggarakan secara komprehensif, khususnya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, peran sertanya dalam pembangunan, dan peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan agar hak-hak dasar pekerja/buruh lebih terjamin, terjaminnya kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, yang akhirnya jika telah terselenggara dengan baik, maka kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya akan lebih terjamin dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha.

Dengan membentuk Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Bantul mempunyai landasan formal dalam memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

II.PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategis dalam pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

informasi ketenagakerjaan Daerah disusun berdasarkan data yang akurat, komprehensif, dan mudah diakses publik.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah adalah Lembaga Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Unit/Satuan Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah selain Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Huruf c

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Pasal 6

Yang dimaksud dengan pelatihan institusional adalah pelatihan yang dilaksanakan pada institusi atau lembaga pelatihan.

Yang dimaksud dengan pelatihan keliling adalah pelatihan yang dilaksanakan di luar lembaga pelatihan, misalnya di desa-desa.

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Pengakuan kompetensi dan/atau kualifikasi diberikan kepada tenaga kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja dan atau pemagangan dengan tujuan untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja bersangkutan dalam bidang pekerjaannya. Dengan demikian, setiap pelatihan kerja atau pemagangan yang diikuti memiliki "*civil effect*" bagi tenaga kerja yang bersangkutan, pengakuan kualifikasi diberikan dalam bentuk sertifikasi, sehingga pengakuan yang diterima dapat digunakan di berbagai perusahaan sesuai dengan bidang keterampilan dan atau keahliannya.

Pemberian sertifikasi dalam bentuk sertifikat dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi yang anggota-anggotanya terdiri dari Dinas, asosiasi profesi, asosiasi perusahaan, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pakar di bidangnya. Lembaga ini berfungsi untuk menguji kelayakan dan kepatutan keterampilan dan keahlian tenaga kerja yang dinyatakan selesai mengikuti pelatihan kerja dan atau pemagangan. Karena itu, anggota lembaga ini terdiri dari pihak-pihak yang terkait dengan pelatihan kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Ayat (5)
Cukup jelas

Ayat (6)
Cukup jelas

Pasal 10
Cukup jelas\

Pasal 11
Cukup jelas

Pasal 12
Cukup jelas

Pasal 13
Ayat (1)
huruf a
Cukup Jelas
huruf b
Cukup Jelas

huruf c
Cukup jelas

huruf d
yang dimaksud dengan Bursa Kerja Khusus adalah Bursa Kerja pada Satuan Pendidikan Menengah, Perguruan Tinggi dan Lembaga Pelatihan Kerja.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas

Ayat (6)
Cukup jelas.

Ayat (7)
Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Golongan dan jabatan tertentu yang dapat dipungut biaya penempatannya dari pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja antara lain golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat, golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat, golongan pelaksana dengan Jabatan operator atau yang sederajat, golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu ditambah pendidikan profesi.

Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud diatas yang menerima upah sekurang-kurangnya tiga kali upah minimum propinsi.

Pasal 15

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan jenis kecacatan adalah cacat fisik, cacat mental, dan cacat fisik dan mental.

Yang dimaksud dengan Derajat kecacatan adalah tingkat berat ringannya keadaan cacat yang disandang seseorang.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan kantor pusat AKAN adalah kantor pusat yang berada di Kabupaten Bantul.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)
Cukup Jelas

Pasal 18
Cukup Jelas

Pasal 19
Cukup jelas

Pasal 20
Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.
Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara, dan perjanjian kerja laut.

Ayat (3)
Surat pengangkatan untuk perjanjian Kerja lisan diperlukan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum yakni kepastian adanya hubungan kerja sehingga menjadi Jelas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas

Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 21
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Pemberitahuan diperlukan untuk mendapatkan nomor bukti pencatatan, sehingga serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial;
- c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh; dan
- e. melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

ayat (1)

Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

ayat (1)

Yang dimaksud dengan perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh pada prinsipnya adalah sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

ayat (2)

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Yang dimaksud dengan fasilitas istirahat adalah tempat atau sarana istirahat bagi pekerja/buruh pada perusahaan yang menyelenggarakan *splittime* (waktu kerja yang terpisah

huruf d

Cukup jelas.

huruf e

Cukup jelas.

huruf f

Cukup jelas.

huruf g

Cukup jelas.

huruf h

Cukup jelas

huruf i

Cukup jelas.

huruf j

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Norma keselamatan kerja meliputi: keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat higiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan untuk tenaga kerja.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Ayat (1)

Pesawat adalah kumpulan dari beberapa alat beserta kelengkapannya dalam satu kesatuan atau berdiri sendiri yang memiliki fungsi guna mencapai tujuan tertentu.

Bahan adalah sesuatu yang berujud fisik (gas, cair, padat atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya, atau memiliki potensi kecelakaan (serta biasanya digunakan untuk suatu tujuan tertentu)

Barang adalah sesuatu yang berujud fisik (gas, cair, padat atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya atau mempunyai sifat kecelakaan serta biasanya merupakan hasil dari suatu tujuan.

Produk teknis lainnya adalah bahan atau barang yang dapat digunakan untuk suatu kebutuhan tertentu.

Instalasi adalah suatu jaringan baik pipa maupun bukan yang dibuat guna suatu tujuan tertentu.

Mesin adalah suatu peralatan kerja yang digunakan untuk menyiapkan, mengolah, membentuk atau membuat, merakit, menyelesaikan, barang atau produk teknis dengan mewujudkan fungsi mesin.

Peralatan adalah alat yang di konstruksi khusus atau dibuat khusus untuk tujuan tertentu.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 37

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam huruf c antara lain pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut).

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 38
Cukup jelas

Pasal 39
Cukup jelas

Pasal 40
Cukup jelas

Pasal 41
Cukup jelas

Pasal 42
Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Pasal 43
Cukup jelas

Pasal 44
Cukup jelas

Pasal 45
Cukup jelas

Pasal 46
Cukup jelas

Pasal 47
Ayat (1)
Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas

Ayat (4)
Cukup jelas

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas

Pasal 49
Cukup jelas

Pasal 50
Cukup jelas

Pasal 51

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam ayat ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Yang dimaksud tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas

Pasal 52

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Tuntutan normatif adalah tuntutan terhadap hak yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 53
Cukup jelas

Pasal 54
Cukup jelas

Pasal 55
Cukup jelas

Pasal 56
Cukup jelas

Pasal 57
Cukup jelas

Pasal 58
Cukup jelas

Pasal 59
Cukup jelas