



KABUPATEN PRINGSEWU
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU
NOMOR 03 TAHUN 2015

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA INDONESIA DI KABUPATEN PRINGSEWU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PRINGSEWU,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja sebagai mitra pengusaha merupakan salah satu pendukung dan pelaksana perekonomian yang sangat penting bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat dan keberadaan tenaga kerja Indonesia yang berasal dari Kabupaten Pringsewu harus dilindungi hak-haknya;
 - b. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja 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;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Kabupaten Pringsewu;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan II : *Convention* Nomor 182 *Concerning The Prohibition and Immediate Action for The Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi Nomor 183 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Kerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 81 *Concerning Labour* (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
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 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 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);

11. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Pringsewu di Provinsi Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 185, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4932);
12. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);
13. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5216);
14. 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);
15. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
16. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);

20. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5358);
22. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
23. Peraturan Presiden Nomor 69 Tahun 2008 tentang Gugus Tugas Pencegahan dan Penanganan Tindak Pidana Perdagangan Orang;
24. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
25. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan ILO *Convention Nomor 88 Concerning The Organization Of The Employment Service* (Konvensi ILO Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja);
26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja;
27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.07/Men/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia;
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 32);
29. Peraturan Daerah Kabupaten Pringsewu Nomor 01 Tahun 2010 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Pringsewu (Lembaran Daerah Kabupaten Pringsewu Tahun 2010 Nomor 01);

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

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA
KERJA INDONESIA DI KABUPATEN PRINGSEWU.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pringsewu.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati beserta Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Bupati adalah Bupati Pringsewu.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pringsewu.
5. Pejabat yang ditunjuk adalah pejabat dilingkungan Pemerintah Daerah yang berwenang dibidang penyelenggaraan ketenagakerjaan dan mendapat pendelegasian wewenang dari Bupati.
6. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
7. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

8. Pemerintahan Pekon adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
11. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah sistem penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
12. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri.
13. Antar Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat AKSUS adalah sistem penempatan tenaga kerja penyandang cacat.
14. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Penyedia Jasa Pekerja/Buruh adalah pengusaha yang berbadan hukum dengan mempekerjakan pekerja/buruh yang tidak pada jenis pekerjaan pokok/inti (*core bisnis*).
17. Pengguna Jasa adalah Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
18. Bursa Kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan informasi dan penempatan pencari kerja.
19. 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.

20. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Pringsewu atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Pringsewu secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan atau Kartu Keluarga.
21. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
22. Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan CTKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.
23. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah Balai Latihan Kerja yang berada di wilayah Kabupaten Pringsewu.
24. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan baik diselenggarakan oleh Pemerintah, Perusahaan dan Swasta.
25. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk penyelenggaraan penempatan TKI di luar negeri.
26. 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.
27. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
28. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

29. 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.
30. 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/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
31. 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.
32. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
33. 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.
34. Surat Izin Pengerahan yang selanjutnya disingkat SIP adalah izin yang diberikan Pemerintah kepada PPTKIS untuk merekrut CTKI dari Daerah, untuk jabatan tertentu dan untuk dipekerjakan pada calon pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.
35. Penundaan Pelayanan adalah dinas menunda pelayanan dibidang pemberian rekomendasi dan pembuatan paspor kepada PPTKIS/Kantor Cabang yang belum dapat menyelesaikan permasalahannya.
36. Litigasi adalah proses penyelesaian masalah berdasarkan peraturan perundang-undangan/norma hukum.
37. Non Litigasi adalah proses penyelesaian masalah berdasarkan musyawarah dan mufakat.
38. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

39. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
40. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
41. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Pringsewu.
42. 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.
43. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.
44. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah Pejabat Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
45. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat BNP2TKI adalah lembaga pemerintah non kementerian yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan dibidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri.

BAB II ASAS, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 berdasarkan asas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;

- c. persamaan, keadilan, tanpa diskriminasi dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja; dan
- e. peningkatan produktifitas demi kelangsungan usaha dan keterlibatan peran seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan agar:

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu;
- b. kebijakan sistem pelatihan kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan benar;
- c. kebijakan produktifitas kerja dapat dilaksanakan dalam rangka peningkatan produktifitas;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja, diarahkan dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja; dan
- f. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka penegakan hukum yang berkeadilan untuk menjamin adanya kepastian hukum.

Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran:

- a. terwujudnya perencanaan tenaga kerja;
- b. terwujudnya sistem pelatihan kerja nasional di daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktifitas kerja;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- f. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

BAB III
TANGGUNG JAWAB, WEWENANG DAN
TUGAS PEMERINTAH DAERAH

Bagian Kesatu
Tanggung Jawab

Pasal 5

- (1) Pemerintah daerah bertanggungjawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pemerintah daerah menganalisis, memproyeksi dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Bagian Kedua
Wewenang

Pasal 6

- (1) Dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan Pemerintah Daerah mempunyai wewenang:
 - a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
 - b. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
 - c. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan produktifitas tenaga kerja;
 - d. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
 - e. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
 - f. melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan;
 - g. memberikan sanksi administratif.
- (2) Pemerintahan Kecamatan dan Pemerintahan Pekon sesuai kewenangannya bertanggungjawab dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (3) Kewenangan Pemerintahan Kecamatan dan Pemerintahan Pekon dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Tanggung Jawab

Pasal 7

Dalam penempatan dan perlindungan TKI Pemerintah Daerah mempunyai tanggung jawab:

- a. mengawasi pelaksanaan penempatan CTKI dengan berkoordinasi dengan instansi terkait;
- b. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan CTKI di luar negeri;
- c. memberikan perlindungan kepada CTKI/TKI selama pra penempatan dan purna penempatan serta memfasilitasi selama masa penempatan.

Bagian Keempat
Tugas

Pasal 8

Dalam penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:

- a. melaksanakan sosialisasi tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri;
- b. meningkatkan kompetensi CTKI/TKI;
- c. menyediakan Balai Latihan Kerja (BLK);
- d. membentuk Komisi Penanganan TKI Bermasalah;
- e. melakukan fasilitasi dan advokasi kepada CTKI dan TKI ke luar negeri.

BAB IV
PELATIHAN DAN PEMAGANGAN KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan

Paragraf 1
Peserta Pelatihan

Pasal 9

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja dan untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.

- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan atau sertifikat kompetensi kerja.

Paragraf 2
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 10

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan.
- (2) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki sarana dan prasarana di daerah.
- (3) Lembaga pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah daerah, perusahaan dan lembaga pelatihan kerja swasta.
- (4) Lembaga pelatihan kerja pemerintah daerah dilaksanakan oleh SKPD, dengan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat berdasarkan sistem pelatihan kerja nasional.
- (5) Lembaga pelatihan kerja perusahaan dan swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum di daerah wajib memiliki izin penyelenggaraan pelatihan kerja dari SKPD.
- (6) Bagi lembaga pelatihan kerja perusahaan dan swasta yang sudah mendapatkan izin dan berkeinginan menambah atau mengurangi program, wajib memiliki izin penambahan atau pengurangan program dari SKPD atau Pejabat yang ditunjuk.
- (7) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja perusahaan dan swasta wajib memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan komposisi 25 % (dua puluh lima persen) teori dan 75 % (tujuh puluh lima persen) praktek.
- (8) Lembaga pelatihan kerja perusahaan dan swasta wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada SKPD.

Pasal 11

- (1) Pejabat yang ditunjuk pada SKPD dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja perusahaan dan swasta, apabila:
 - a. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - b. menggunakan tenaga kepelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - c. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program; dan
 - d. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud/pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (4) Lembaga pelatihan kerja perusahaan dan swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikenakan sanksi pencabutan izin penyelenggaraan.

Pasal 12

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, pemerintah daerah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

Bagian kedua
Pemagangan

Pasal 13

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha atau penyelenggara program swasta dan dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada SKPD.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha atau penyelenggara program swasta serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 14

Ketentuan pelaksanaan pemagangan adalah sebagai berikut:

- a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan dari pelaku magang;
- b. pelaksanaan magang hanya dapat dilakukan maksimal 6 (enam) jam untuk bekerja, 2 (dua) jam untuk tutorial per hari dengan menggunakan sistem 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. pelaksanaan yang menggunakan sistem 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, magang dilakukan maksimal 5 (lima) jam untuk bekerja, 2 (dua) jam untuk tutorial per hari;
- d. pelaksanaan magang dilakukan pada waktu siang hari dan tanpa ada lembur/tambahan jam belajar;
- e. pelaku magang berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

Pasal 15

Jangka waktu pelatihan atau pemagangan adalah maksimum 3 (tiga) bulan dan tidak boleh diperpanjang.

Pasal 16

Lembaga penyelenggara pelatihan kerja perusahaan dan swasta wajib memberikan uang saku yang besarnya minimal sama dengan upah minimum daerah dalam 1 (satu) bulan kepada peserta pemagangan pencari kerja, serta tunjangan-tunjangan lain sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 17

Lembaga penyelenggara pelatihan kerja perusahaan dan swasta wajib mengikutsertakan peserta pelatihan dan/atau pemagangan pencari kerja dalam bentuk jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

BAB V PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 18

- (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) Penempatan TKI dilakukan sesuai dengan kompetensinya untuk bekerja di berbagai jenis pekerjaan atau jabatan dan tidak bertentangan dengan norma kesusilaan dan agama serta dilaksanakan dengan prinsip persamaan hak, demokrasi, berkeadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, tanpa diskriminasi serta anti perdagangan manusia.

Pasal 19

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 20

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan informasi lowongan kerja kepada SKPD.
- (2) SKPD memberikan informasi lowongan kerja kepada Pemerintahan Pekon tempat domisili perusahaan tersebut.
- (3) Persyaratan dan tata cara pelaporan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh SKPD.
- (4) Siapapun dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon tenaga kerja, selama proses rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja kecuali ditentukan lain oleh peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), terdiri dari:
 - a. penempatan tenaga kerja AKL;
 - b. penempatan tenaga kerja AKAD;
 - c. penempatan tenaga kerja AKAN; dan
 - d. penempatan tenaga kerja AKSUS
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. SKPD; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari:
 - a. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP);
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
 - c. Bursa Kerja Khusus (BKK); dan
 - d. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- (4) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mengakomodir tenaga kerja penyandang cacat.
- (5) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memperoleh izin tertulis dari SKPD untuk melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (6) Izin pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 22

Pengiriman tenaga kerja melalui proses AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf b harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Bupati sebagai daerah penerima.

Pasal 23

- (1) PPTKIS wajib memperoleh izin tempat penampungan tenaga kerja dari SKPD.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 24

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di daerah untuk menampung tenaga kerja lokal di bawah koordinasi SKPD.
- (2) Perusahaan lebih terbuka dalam pengembangan pola kemitraan sesuai dengan kondisi perusahaan dan kultur masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pasal 25

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja, perusahaan memberikan kesempatan terhadap tenaga kerja lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan SKPD secara terbuka dan transparan.
- (3) Lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus apabila tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal dan warga sekitar dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar Kabupaten.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan/atau Ijazah.

Bagian Kedua
Penempatan CTKI/TKI

Paragraf 1
Pra Penempatan

Pasal 26

- (1) Setiap CTKI wajib menjadi peserta asuransi.
- (2) Setiap CTKI harus mendapat surat keterangan sehat.
- (3) Setiap CTKI harus mendapat Surat Keterangan Untuk Bekerja (SKUB) dari Pekon/Kelurahan setempat dengan tembusan ke Kecamatan dan Kepolisian setempat.
- (4) Setiap CTKI harus mendapat Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK).

Paragraf 2
Masa Penempatan

Pasal 27

Pada tahap masa penempatan PPTKIS dan/atau kantor cabang wajib melaporkan realisasi penempatan TKI Daerah ke Dinas setiap bulan.

Paragraf 3
Purna Penempatan

Pasal 28

- (1) Pemulangan TKI dilakukan oleh PPTKIS bersama Pemerintah Daerah.
- (2) Setiap Purna TKI asal Daerah diberikan pembinaan dan pelatihan kewirausahaan yang dilaksanakan oleh Dinas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemulangan dan pembinaan TKI Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 4
Hak dan Kewajiban CTKI

Pasal 29

- (1) Setiap CTKI asal Daerah mempunyai hak untuk:
 - a. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja di luar negeri dan prosedur penempatan TKI diluar negeri;
 - b. memperoleh informasi jenis pekerjaan dan informasi upah yang akan diterima;

- c. mendapatkan pelayanan yang sama dalam memperoleh kesempatan bekerja di luar negeri;
 - d. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan selama pra penempatan, purna penempatan dan kepulangan TKI ke tempat asal.
- (2) Setiap CTKI asal Daerah mempunyai kewajiban untuk:
- a. melengkapi dokumen jati diri meliputi KTP, KK, Akta Kelahiran, izin keluarga diketahui oleh Kepala Pekon;
 - b. sehat jasmani dan rohani; dan
 - c. mendaftarkan diri ke Dinas.

Paragraf 5
Kewajiban PPTKIS

Pasal 30

- (1) Setiap PPTKIS yang merekrut CTKI asal Daerah wajib untuk:
- a. membuka kantor cabang atau cabang pembantu di Daerah;
 - b. memiliki Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN);
 - c. memiliki izin penerahan dari pejabat yang berwenang;
 - d. memiliki surat pengantar rekrut dari Pemerintah Provinsi;
 - e. melaporkan hasil perekrutan CTKI ke Dinas;
 - f. mengikutsertakan CTKI/TKI sebagai peserta asuransi perlindungan tenaga kerja;
 - g. melaporkan petugas lapangan kepada Dinas dengan membawa dan menunjukkan Surat Tugas;
 - h. melaporkan keberangkatan, keberadaan dan kepulangan TKI Daerah kepada Dinas;
 - i. memiliki SIPPTKI dari pejabat yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara untuk membuka kantor cabang PPTKIS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 31

- (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 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) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
- (5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif dan inovatif.

BAB VI PEMBINAAN DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Pembinaan Hubungan Industrial

Paragraf 1 Umum

Pasal 32

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan dan pembinaan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh 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 pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Paragraf 2
Lembaga Kerjasama Tripartit
dan Dewan Pengupahan

Pasal 33

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pasal 34

Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten dapat membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral.

Pasal 35

Pembentukan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34, dilaksanakan oleh Bupati selaku Ketua Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten untuk membentuk Lembaga Tripartit Sektoral Kabupaten.

Pasal 36

- (1) Susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34, terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Anggota yang mewakili unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Jumlah anggota Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Kabupaten dalam susunan keanggotaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebanyak-banyaknya 8 (delapan) orang anggota.

Pasal 37

- (1) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Kabupaten diangkat dan diberhentikan oleh Bupati selaku Ketua LKS Tripartit Sektoral Kabupaten.
- (2) Pengangkatan dan pemberhentian LKS Tripartit Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 38

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit merancang dan menentukan langkah-langkah strategis dalam pembinaan Hubungan Industrial.
- (3) Lembaga Kerjasama Tripartit dapat meminta penjelasan kepada SKPD atas hasil pengawasan Pegawai Pengawas.
- (4) Dewan pengupahan mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.

Paragraf 3

Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

Pasal 39

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial pengusaha/organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.
- (3) Pengusaha wajib membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh.

- (4) Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kantor sekretariat serikat pekerja/serikat buruh beserta perlengkapannya.

Pasal 40

Pemerintah Daerah dapat memberi bantuan operasional kepada serikat pekerja/serikat buruh setingkat Cabang/ Kabupaten yang tercatat di SKPD.

Bagian Kedua Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1 Umum

Pasal 41

- (1) Apabila terjadi perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu oleh pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dan/atau organisasi pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada SKPD dengan melampirkan bukti telah diadakan dan/atau ada upaya perundingan bipartit.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak tercapai kesepakatan maka penyelesaiannya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (4) SKPD wajib proaktif melakukan mediasi guna terciptanya penyelesaian perselisihan secara optimal, transparan dan berkeadilan.
- (5) Jumlah mediator disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

Paragraf 2
Penyelesaian Perselisihan CTKI

Pasal 42

- (1) Penandatanganan perjanjian penempatan antara CTKI dan PPTKIS wajib diketahui oleh SKPD.
- (2) Dalam hal terjadi sengketa antara CTKI dengan PPTKIS mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan dan/atau perjanjian kerja, maka dilakukan mediasi antara kedua belah pihak dan disaksikan oleh SKPDS.
- (3) Dalam hal penyelesaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, maka penyelesaiannya dilakukan dengan cara litigasi dan non litigasi.

BAB VII
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 43

- (1) Pembinaan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh SKPD.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan dibidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan;
 - c. pemberdayaan masyarakat dibidang ketenagakerjaan; dan
 - d. memberikan sanksi bagi pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam lingkungan SKPD yang tidak melakukan tugas sesuai fungsinya.
- (3) Pembinaan penyelenggaraan ketenagakerjaan ini dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi oleh Pemerintah Daerah dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh demi terwujudnya tenaga kerja/buruh dan/atau perusahaan yang prestatif dan produktif.

Pasal 44

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan penempatan dan perlindungan CTKI/TKI Daerah di luar negeri.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi dengan Instansi terkait.

Pasal 45

Pembinaan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44, dilakukan dalam bidang:

- a. informasi;
- b. sumber daya manusia; dan
- c. perlindungan TKI.

Pasal 46

Pembinaan oleh Pemerintah Daerah dalam bidang informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 huruf a, dilakukan dengan:

- a. membentuk sistem dan jaringan informasi yang terpadu mengenai pasar kerja luar negeri yang dapat diakses secara meluas oleh masyarakat;
- b. memberikan informasi keseluruhan proses dan prosedur mengenai penempatan TKI di luar negeri termasuk resiko bahaya yang mungkin terjadi selama masa penempatan TKI di luar negeri.

Pasal 47

Pembinaan oleh Pemerintah Daerah dalam bidang sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 huruf b, dilakukan dengan:

- a. meningkatkan kualitas keahlian dan/atau keterampilan kerja CTKI/TKI yang akan ditempatkan di luar negeri termasuk kualitas kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing;
- b. mengembangkan pelatihan kerja yang sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan.

Pasal 48

Pembinaan oleh Pemerintah Daerah dalam bidang perlindungan TKI Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 huruf c, dilakukan dengan:

- a. memberikan fasilitasi dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan;

- b. menyusun dan mengumumkan daftar PPTKIS bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pengawasan

Pasal 49

- (1) Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen serta dapat berkoordinasi dengan instansi/lembaga terkait wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Jumlah tenaga 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 wajib disampaikan kepada pihak terkait.
- (5) Dalam melakukan proses pengawasan, pegawai pengawas ketenagakerjaan wajib berkoordinasi dengan wakil pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh di tingkat perusahaan.
- (6) Tugas dan wewenang pengawasan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

BAB VIII SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 50

- (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), ayat (7) dan ayat (8), Pasal 39 ayat (3) dan ayat (4) dikenakan sanksi administrasi berupa:
 - a. teguran;

- b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - g. pencabutan izin.
- (2) Prosedur, tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB IX PENYIDIKAN

Pasal 51

- (1) Selain Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia yang bertugas menyidik tindak pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil dilingkungan SKPD yang diberi wewenang khusus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain wewenang yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil juga 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. mengambil sidik jari dan memotret seseorang yang dijadikan tersangka;
 - d. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - e. memberitahukan secara tertulis hasil pemeriksaan dan/atau hasil penyidikan kepada pelapor; dan
 - f. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.

BAB X
KETENTUAN PIDANA

Pasal 52

- (1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (5) dan ayat (6), Pasal 16, Pasal 17, Pasal 20 ayat (4), Pasal 21 ayat (5), Pasal 23 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 peraturan perundang-undangan.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.
- (3) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.
- (4) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetorkan ke Kas Daerah.

BAB XI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 53

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. semua perizinan dan pengesahan dibidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan;
- b. semua yang terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan selain perizinan dan pengesahan dibidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lama dalam jangka waktu 6 (enam) bulan.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 54

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pringsewu
pada tanggal 10 Februari 2015


BUPATI PRINGSEWU,



SUJADI

Diundangkan di Pringsewu
pada tanggal 10 Februari 2015

Pj. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU,



EDARWAN

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU TAHUN 2015 NOMOR 03

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU
NOMOR TAHUN 2014

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA INDONESIA DI KABUPATEN PRINGSEWU

I. UMUM

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

Penyelenggaraan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Pringsewu mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah Daerah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif dalam peraturan daerah, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas.

Pasal 2

Cukup Jelas.

Pasal 3

Cukup Jelas.

Pasal 4

Cukup Jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup Jelas.

Ayat (2)

Cukup Jelas.

Pasal 6

Ayat (1)

Cukup Jelas.

Ayat (2)

Analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan daerah disusun berdasarkan penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja, produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja.

Ayat (3)

Cukup Jelas.

Ayat (4)

Cukup Jelas.

Ayat (5)

Cukup Jelas.

Pasal 7

Cukup Jelas.

Pasal 8

Cukup Jelas.

Pasal 9

Cukup Jelas.

Pasal 10

Cukup Jelas.

Pasal 11

Cukup Jelas.

Pasal 12

Cukup Jelas.

Pasal 13

Cukup Jelas.

Pasal 14

Cukup Jelas.

Pasal 15

Cukup Jelas.

Pasal 16

Cukup Jelas.

Pasal 17
Cukup Jelas.

Pasal 18
Cukup Jelas.

Pasal 19
Cukup Jelas.

Pasal 20
Cukup Jelas.

Pasal 21
Cukup Jelas.

Pasal 22
Cukup Jelas.

Pasal 23
Cukup Jelas.

Pasal 24
Cukup Jelas.

Pasal 25
Cukup Jelas.

Pasal 26
Cukup Jelas.

Pasal 27
Cukup Jelas.

Pasal 28
Cukup Jelas.

Pasal 29
Cukup Jelas.

Pasal 30
Cukup Jelas.

Pasal 31
Cukup Jelas.

Pasal 32
Cukup Jelas.

Pasal 33
Cukup Jelas.

Pasal 34
Cukup Jelas.

Pasal 35
Cukup Jelas.

Pasal 36
Cukup Jelas.

Pasal 37
Cukup Jelas.

Pasal 38
Cukup Jelas.

Pasal 39
Cukup Jelas.

Pasal 40
Cukup Jelas.

Pasal 41
Ayat (1)
Cukup Jelas.

Ayat (2)
Cukup Jelas.

Ayat (3)
Cukup Jelas.

Ayat (4)
Yang dimaksud secara optimal transparan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai mediasi harus benar-benar serius, cepat dan mudah sehingga dapat menyelesaikan persoalan termasuk juga dalam pembuatan anjuran harus jelas dan mudah dimengerti pekerja/buruh dan pengusaha.

Ayat (5)
Cukup Jelas.

Pasal 42
Cukup Jelas.

Pasal 43
Cukup Jelas.

Pasal 44
Cukup Jelas.

Pasal 45
Cukup Jelas.

Pasal 46
Cukup Jelas.

Pasal 47
Cukup Jelas.

Pasal 48
Cukup Jelas.

Pasal 49
Cukup Jelas.

Pasal 50
Cukup Jelas.

Pasal 51
Cukup Jelas.

Pasal 52
Cukup Jelas.

Pasal 53
Cukup Jelas.

Pasal 54
Cukup Jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU NOMOR