



**BUPATI TANAH BUMBU
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU
NOMOR 4 TAHUN 2016**

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANAH BUMBU,

- Menimbang :
- a. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
 - b. bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tahap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
 - c. bahwa dalam rangka tertib pelayanan administrasi ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Bumbu, diperlukan adanya regulasi agar penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dapat berhasil guna dan berdaya guna;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
 2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);
4. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
5. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 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);
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5606);
9. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4265);
10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

11. 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);
12. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penetapan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
13. 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);
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 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5679);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3458);
18. 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 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 229, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5472);

19. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4482) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4862);
20. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
21. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 32);
23. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1599);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 4 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintahan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nomor 20);

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN TANAH BUMBU**

dan

BUPATI TANAH BUMBU

MEMUTUSKAN:

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah adalah Bupati Kabupaten Tanah Bumbu.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.
5. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang selanjutnya disebut Dinas, adalah Dinas yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan urusan di bidang ketenagakerjaan.
6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
7. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja /serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
8. Perusahaan adalah 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 usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
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. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk 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.
12. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
13. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
14. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Tanah Bumbu dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kabupaten Tanah Bumbu selama minimal 6 (enam) bulan memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Tanah Bumbu.

15. Tenaga Kerja Asing adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
16. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Penyandang Cacat adalah setiap orang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang meliputi penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental serta penyandang cacat fisik dan mental.
18. IMTA adalah Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
19. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
20. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
21. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
22. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
23. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan yang bersifat mendasar bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu seperti peristiwa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.
24. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
25. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
26. 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.
27. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK, adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten.
28. 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.
29. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
30. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
31. 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 bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
32. 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.
 33. Penutupan Perusahaan (Lock Out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
 34. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 35. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
 36. 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.
 37. Sertifikasi kompetensi adalah proses penetapan dan pengukuhan atas jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki/dikuasai seseorang, dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berlaku secara nasional.
 38. Pemagangan adalah bagian dan sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
 39. Lembaga Akreditasi adalah lembaga independen yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi yang berfungsi mengembangkan sistem dan melaksanakan Akreditasi Lembaga Latihan Kerja.
 40. Komite Akreditasi adalah Komite yang dibentuk oleh Lembaga Akreditasi yang berfungsi melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
 41. Tim Akreditasi adalah tim yang dibentuk oleh Komite Akreditasi yang berfungsi membantu melaksanakan tugas komite sesuai dengan kebutuhan bidang yang akan diakreditasi.
 42. PJK3 adalah Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 43. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai teknis berkeahlian khusus yang ditunjuk oleh Menteri dan diserahi tugas mengawasi serta menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
 44. Pengantar kerja adalah PNS yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
 45. Pekerja Anak adalah setiap orang yang sudah bekerja berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
 46. SMK3 adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 47. PPTKIS adalah Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta.

48. AKL adalah Antar Kerja Lokal.
49. AKAD adalah Antar Kerja Antar Daerah.
50. AKAN adalah Antar Kerja Antar Negara.
51. Analisis, Proyeksi dan Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data serta perkiraan yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
52. Pekerja Perempuan adalah setiap orang perempuan yang bekerja dalam suatu hubungan kerja secara formal pada perusahaan.
53. Siang hari adalah waktu antara pukul 06:00 WIB sampai dengan pukul 18:00 WIB.
54. 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.

Bagian Kedua Asas dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berdasarkan asas:
 - a. terbuka;
 - b. bebas;
 - c. obyektif;
 - d. adil; dan
 - e. setara tanpa diskriminasi.
- (2) Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah:
 - a. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan;
 - b. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja; dan
 - c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

BAB II KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 3

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

BAB III ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 4

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

Pasal 5

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

BAB IV PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIFITAS

Bagian Kesatu Peserta Pelatihan

Pasal 6

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) serta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik dan/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 dan atau sertifikat kompetensi kerja.

Bagian Kedua Lembaga Pelatihan

Pasal 7

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh Dinas, melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat yang berdasarkan sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- (2) Latihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan di Balai Latihan Kerja (BLK).
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum, wajib memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari Bupati.
- (4) Bagi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang sudah mendapatkan izin dan berkeinginan menambah dan atau mengurangi program, wajib memiliki izin penambahan dan atau pengurangan program dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Perusahaan yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja wajib mendaftarkan kepada Bupati.
- (6) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Swasta maupun Perusahaan yang telah menyelenggarakan pelatihan wajib memberikan sertifikat kepada peserta latih yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.
- (7) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.
- (8) Dalam hal pemberian izin penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 8

- (1) Bupati dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja 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) Dalam hal penghentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (4) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi pencabutan izin.

Bagian Ketiga Peningkatan Produktivitas Kerja

Pasal 9

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas bidangnya.
- (2) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Bupati.
- (3) Dalam hal wajib lapor sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Bagian Keempat Pemagangan

Pasal 10

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di daerah, luar daerah dan di luar negeri oleh pemerintah Daerah dan non Pemerintah.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian secara tertulis antara peserta dengan pengusaha sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan antar daerah dan luar negeri dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Persyaratan dan tata cara pendaftaran perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB V PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri atas:
 - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 14

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (1) terdiri atas:

- a. bursa kerja daerah;
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta antar kerja lokal (AKL);
 - c. lembaga penempatan tenaga kerja swasta antar kerja daerah (AKAD);
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b dilaksanakan oleh PPTKIS.
 - (3) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL, AKAD, AKAN dan Bursa Kerja Khusus (BKK) harus berbadan hukum.
 - (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf a, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati.
 - (5) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta AKAD dan AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan ayat (2), sebelum melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh rekomendasi dari Bupati.
 - (6) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja AKAN dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
 - (7) Prosedur dan Tata Cara untuk mendapatkan izin, rekomendasi dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) diatur lebih lanjut dalam peraturan Bupati.

Paragraf 1
Informasi Pasar Kerja

Pasal 15

- (1) Dinas melaksanakan pengumpulan informasi pasar kerja untuk disebarluaskan ke masyarakat
- (2) Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui:
 - a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada Dinas;
 - b. pasar bursa kerja (job fair); dan
 - c. media cetak/elektronik.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

Paragraf 2
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 16

- (1) Perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh:
 - a. dinas di lingkungan pemerintah daerah;
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta (PTKS); dan
 - c. bursa kerja khusus (BKK).

Pasal 17

LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1), wajib memiliki izin sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), yaitu:
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat;
 - d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (s-1) ditambah pendidikan profesi.
- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menerima upah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali upah minimum.
- (4) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari perusahaan ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan LPTKS.
- (5) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari tenaga kerja ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.

Pasal 19

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga penempatan tenaga kerja yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan.
- (3) Penempatan tenaga kerja yang dimaksud pada ayat (2), wajib diselenggarakan bagi alumni.
- (4) Untuk mendirikan BKK wajib menyampaikan surat permohonan persetujuan kepada Bupati.
- (5) BKK wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada Dinas.
- (6) Surat Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.
- (7) Dalam hal pendirian BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 20

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja pada Dinas dilakukan oleh pengantar kerja.
- (2) Petugas pelayanan penempatan pada LPTKS dan BKK, wajib memiliki

kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja yang dibuktikan dengan sertifikat pemandu bursa kerja.

Pasal 21

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilaksanakan oleh Pemerintah dan/atau LPPTKIS.
- (2) LPPTKIS yang akan melaksanakan rekrutmen wajib menunjukkan Surat Izin Penyerahan (SIP) asli atau fotokopi yang telah dilegalisasi, surat pengantar rekrut dari lembaga yang berwenang dan rancangan perjanjian penempatan yang telah didaftarkan pada Dinas.
- (3) Informasi yang disampaikan oleh LPPTKIS dalam rangka perekrutan, wajib mendapat persetujuan dari Bupati.
- (4) Dalam hal persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 22

- (1) LPPTKIS pusat yang akan mendirikan kantor cabang di daerah, wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati.
- (2) LPPTKIS wajib membuat perjanjian penempatan tenaga kerja dan menandatangani bersama dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang dinyatakan lulus seleksi serta membantu CTKI dalam pengurusan paspor.
- (3) Untuk mendapatkan paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (2), LPPTKIS wajib memperoleh rekomendasi paspor dari Bupati.
- (4) Dalam hal pemberian rekomendasi sebagaimana pada ayat (1) dan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 23

- (1) LPPTKIS wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati.
- (2) Dalam hal penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Paragraf 3 Lowongan Pekerjaan

Pasal 24

- (1) Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Dalam pengisian lowongan pekerjaan, perusahaan wajib memprioritaskan penerimaan tenaga kerja lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas.
- (3) Lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar provinsi.

- (4) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.
- (5) Jumlah tenaga kerja penyandang cacat disesuaikan dengan jumlah pekerja dan/atau kualifikasi perusahaan, sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.
- (6) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 25

- (1) Pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja dari daerah luar provinsi, dilakukan melalui mekanisme AKAD.
- (2) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja AKAD wajib memiliki Surat Persetujuan Pengerahan AKAD dari Bupati.
- (3) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Pengerahan AKAD, pengusaha wajib mengajukan permohonan kepada Bupati dengan melampirkan:
 - a. rencana kebutuhan tenaga kerja AKAD;
 - b. bukti adanya kontrak kerja dari pemberi kerja;
 - c. rancangan perjanjian kerja; dan
 - d. fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait.
- (4) Dalam hal pemberian Surat Persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 26

- (1) Selain kegiatan pelayanan penempatan bagi pencari kerja dengan pemberi kerja yang dilakukan oleh LPPTKIS, dan BKK, pameran kesempatan kerja antara pencari kerja dan pemberi kerja dapat juga dilakukan oleh badan hukum lainnya.
- (2) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja, penyelenggara wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
 - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
 - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
 - d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.
- (3) Dalam hal pemberian rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bupati dapat menyerahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 27

- (1) LPPTKIS, BKK dan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dapat Peraturan Bupati.
- (3) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat menyerahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah 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 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) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB VI
PENYEDIA JASA PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu
Pendirian

Pasal 29

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di daerah wajib memiliki izin operasional dari Bupati.
- (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.
- (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Bagian Kedua
Perjanjian Penyerahan Pekerjaan

Pasal 30

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan pelaksanaannya ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

- (3) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Bupati.
- (4) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada Bupati.
- (5) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampiri dengan dokumen-dokumen:
 - a. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku;
 - b. fotokopi bukti kepesertaan JAMSOSTEK; dan
 - c. fotokopi izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (6) Dokumen-dokumen pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.
- (7) Dalam hal laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan pendaftaran perjanjian penyerahan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

BAB VII TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 31

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu 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 dari Dinas.
- (4) Persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sesuai peraturan perundang-undangan;

Pasal 32

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (2) Kewajiban memiliki izin perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (3) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (3) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Daerah, hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai

dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

- (1) Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan keahlian;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a dapat dilaksanakan oleh sesama perusahaan sejenis sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; dan
 - c. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 34

Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pengendalian Tenaga Kerja Asing

Pasal 35

- (1) Pengusaha yang akan memperpanjang penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di daerah wajib mengajukan permohonan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) kepada Bupati.
- (2) Dalam hal pengajuan permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.
- (3) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir.
- (4) Formulir Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Bupati.
- (2) Dalam hal pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pencabutan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

BAB VIII
DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN

Pasal 37

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas unsur:
 - a. pemerintah;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. serikat pekerja/serikat buruh; dan
 - d. perguruan tinggi dan pakar.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB IX
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu
Perlindungan

Paragraf 1
Waktu Kerja

Pasal 38

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja pada ayat (1) huruf a dan huruf b, wajib memenuhi persyaratan;
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah lembur.
- (4) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh, yang meliputi:
 - a. istirahat antar jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;

- d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - e. pekerja perempuan yang melahirkan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut keterangan dokter kandungan atau bidan; dan
 - f. pekerja perempuan yang mengalami keguguran/gugur kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2 Penyandang Cacat

Pasal 39

- (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) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi pekerja penyandang cacat yang diakibatkan oleh hubungan kerja.
- (4) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak termasuk penyandang cacat akibat kecelakaan hubungan kerja.
- (6) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Bupati.
- (7) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 40

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Paragraf 3 Pekerja Perempuan

Pasal 42

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) Tahun dilarang dipekerjakan antar pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 wib.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya.
- (3) Setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui wajib diberi kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB wajib:
 - a. memberikan makanan minuman yang bergizi (sekurang-kurangnya 1400 kalori);
 - 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 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB;
 - d. melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari kepada Bupati; dan
 - e. laporan pelaksanaan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf d diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.
- (5) Dalam hal pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b, Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 43

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, keguguran/gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- (2) Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja tanpa mengurangi hak-haknya, karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja perempuan hamil.
- (3) Pengusaha wajib memberikan cuti hamil, melahirkan dan/atau keguguran/gugur kandungan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (4) Pekerja/buruh perempuan yang sdh selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan/keguguran pengusaha wajib mempekerjakan kembali pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.

Paragraf 4
Pekerja Anak

Pasal 44

- (1) pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (2), tersebut di atas bagi :
 - a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu pekerjaan dan kesehatan fisik, mental dan sosial;
 - b. anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan, yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah 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 wajib memenuhi persyaratan:
 - a. ada persetujuan tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja paling lama 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 peraturan perundang-undangan.

Pasal 45

- (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, perjudian, produksi pornografi dan atau pertunjukan porno;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras dan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 46

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

Pasal 47

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. UMK ;
 - b. upah minimum sektoral kabupaten;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. denda dan potongan upah;
 - g. bentuk dan cara pembayaran upah ;
 - h. hal-hal yang diperhitungkan dalam upah;
 - i. upah selama mengalami musibah sakit;
 - j. upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
 - k. upah untuk kompensasi pembayaran pesangon dan lain-lainnya; dan
 - l. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (3) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan dengan memperhatikan status, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (4) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja/buruh.
- (5) Pengusaha wajib melaporkan upah secara berkala sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali kepada Bupati.
- (6) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b, dapat mengajukan penangguhan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (7) Dalam hal pelaporan upah sebagaimana dimaksud pada ayat 5, Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 48

- (1) Pengusaha wajib membuat dan atau memiliki serta memelihara buku upah.
- (2) Buku upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

- (1) UMK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (2) huruf a dan upah minimum sektoral kabupaten sebagaimana dimaksud dalam pasal 47 ayat (2) huruf b, diusulkan oleh Bupati kepada Gubernur untuk ditetapkan dengan memperhatikan usulan Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK yang telah ditetapkan oleh Bupati.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 (2) huruf a dan huruf b, dapat mengajukan penangguhan kepada Bupati.
- (4) Prosedur dan tata cara penangguhan UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari UMK dan upah minimum sektoral kabupaten.
- (4) Pedoman pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), prosedur dan tatacara peninjauan upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Paragraf 1 Tunjangan Hari Raya

Pasal 51

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan terus-menerus.
- (2) Besaran tunjangan hari raya keagamaan diberikan dengan persyaratan:
 - a. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus menerus, diberikan minimal 1 (satu) bulan upah; dan
 - b. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan dengan perhitungan secara proporsional.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu memberikan tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat mengajukan permohonan penyimpangan mengenai besarnya jumlah tunjangan hari raya kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan

tembusan kepada Bupati.

- (4) Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya sesuai dengan agama yang dianutnya, tetap berhak mendapatkan tunjangan hari raya.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tidak berlaku bagi pekerja dalam status perjanjian kerja waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.
- (6) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diajukan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum hari raya keagamaan, dengan melampirkan sebagai berikut:
 - a. kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh; dan
 - b. neraca rugi laba 2 (dua) tahun terakhir.

Paragraf 2 Jaminan Sosial

Pasal 52

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja/buruh dan keluarganya pada program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua; dan
 - d. jaminan pensiun.
- (3) Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara, tidak wajib ikut dalam program jaminan pemeliharaan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.
- (4) Penyelenggaraan program jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib mendapat rekomendasi dari Bupati.
- (5) Dalam hal pemberian rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Pasal 53

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu pada sektor jasa konstruksi wajib diikutsertakan pada program jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. jaminan kecelakaan; dan
 - b. jaminan kematian.

Paragraf 3
Kesempatan Beribadah

Pasal 54

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

BAB X
FASILITAS KESEJAHTERAAN

Pasal 55

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Untuk menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan yang berupa :
 - a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan bayi;
 - c. perumahan pekerja/buruh;
 - d. fasilitas beribadah;
 - e. fasilitas olah raga;
 - f. fasilitas kantin;
 - g. fasilitas kesehatan;
 - h. fasilitas rekreasi;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. koperasi; dan
 - k. angkutan antar jemput pekerja/buruh.
- (3) Ketentuan fasilitas kesejahteraan sebagaimana diatur pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB XI
HUBUNGAN KERJA

Pasal 56

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis
- (3) 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 peraturan perundang-undangan.

- (4) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 57

- (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) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana tersebut pada ayat (5), paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (8) 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, tata cara pembuatan, dan pendaftaran serta pelaksanaan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 58

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pembinaan dan pengawasan, serta melakukan penindakan terhadap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/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 keluarga.
- (3) Dalam menjalankan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menjalankan usahanya sesuai dengan kewajibannya, menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Pasal 59

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

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

Bagian Kesatu Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 60

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 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 tata cara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (2), serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.

- (6) Besaran dan tata cara pemungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Pasal 61

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kegiatan kesekretariatan pengurus cabang serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat di Dinas.
- (2) Bentuk dan tatacara pemberian bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Organisasi Pengusaha

Pasal 62

- (1) Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan satu-satunya organisasi pengusaha yang terdaftar dan diakui oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Setiap pengusaha wajib menjadi anggota organisasi pengusaha (APINDO).

Bagian Ketiga Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 63

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buru 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 di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.

Bagian Keempat Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 64

- (1) Di daerah dibentuk Lembaga Kerjasama Tripartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama tripartit daerah terdiri atas 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), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima Peraturan Perusahaan

Pasal 65

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Bupati.
- (2) Pengusaha wajib menyusun peraturan perusahaan yang baru paling lambat 90 (sembilan puluh) hari kerja sebelum masa berlakunya peraturan perusahaan yang lama berakhir.
- (3) Bagi perusahaan yang merupakan cabang atau bagian dari perusahaan yang berada di luar daerah wajib mencatatkan peraturan perusahaannya kepada Bupati.
- (4) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Dalam hal pengesahan sebagaimana pada ayat (1) dan pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

Bagian Keenam Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 66

- (1) Perusahaan yang serikat pekerja/serikat buruhnya telah memenuhi syarat untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama wajib meningkatkan peraturan perusahaannya menjadi Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja.serikat buruh.
- (3) Perusahaan yang hanya beroperasi di daerah, wajib mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Bupati.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat secara tertulis.
- (5) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan.
- (7) Dalam hal pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala Dinas.

BAB XIII
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 67

- (1) Penyelesaian 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) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 68

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di perusahaan.

Pasal 69

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya mengusahakan dan menjaga agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi 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, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 70

Prosedur, tata cara dan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Mogok Kerja

Pasal 71

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan 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 dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sekurang-kurangnya 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;
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggungjawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (3), 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 72

- (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.

Bagian Kelima Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 73

Dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dilakukan dengan tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
PEMBINAAN, PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 74

- (1) Bupati melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; dan
 - c. Pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 75

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

Bagian Ketiga
Pengendalian

Pasal 76

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Kepala Dinas.
- (3) Prosedur dan tata cara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB XV
SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 77

- (1) Sanksi administrasi terdiri atas:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan usaha;
 - d. pembatalan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - g. pencabutan izin.

- (2) Teguran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan secara lisan apabila penanggungjawab usaha dan/atau kegiatan melakukan sesuatu tindakan yang akan mengarah pada pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan.
- (3) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan apabila penanggungjawab usaha dan/atau kegiatan melakukan sesuatu tindakan yang akan mengarah pada pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan.
- (4) Pembatalan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan apabila pemohon izin telah melakukan suatu perbuatan yang tidak dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan dan/atau kepatutan.
- (5) Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilakukan apabila:
 - a. pemegang izin tidak melakukan kegiatan yang seharusnya dilakukan;
 - b. pemegang izin belum menyelesaikan secara teknis apa yang seharusnya menjadi kewajibannya; dan
 - c. pemegang izin melakukan hal-hal tertentu di luar apa yang terdapat dalam persyaratan izin.
- (6) Penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilakukan agar pihak penanggung jawab usaha dan/atau kegiatan untuk menghentikan semua kegiatan usahanya, sehingga tidak akan terjadi pelanggaran terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan;
- (7) Pencabutan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g dilakukan apabila pemegang izin telah terbukti melanggar persyaratan dalam izin dan/atau telah melanggar peraturan perundang-undangan.
- (8) Prosedur, tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 78

Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) dikenakan terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 7 ayat (3), ayat (4), dan ayat (6), Pasal 8 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 9 ayat (2), Pasal 13 ayat (1), Pasal 14 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 19 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 20 ayat (2), Pasal 21 ayat (2), Pasal 22 ayat (1) dan ayat (3), pasal 23 ayat (1), Pasal 24 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 26 ayat (2), pasal 27 ayat (1), Pasal 29 ayat (3), pasal 30 ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), pasal 31 ayat (3), Pasal 32 ayat (2), Pasal 33 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), Pasal 36 ayat (1), Pasal 39 ayat (4) dan ayat (6), Pasal 40 ayat (2), Pasal 43 ayat (2), Pasal 44 ayat (3), Pasal 47 ayat (5), Pasal 48 ayat (1), Pasal 51 ayat (1), Pasal 52 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 53 ayat (1), Pasal 55 ayat (1), Pasal 57 ayat (8), pasal 65 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), Pasal 66 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (6), Pasal 67 ayat (1), Pasal 69 ayat (2), Pasal 77 ayat (2).

BAB XVI PENYIDIKAN

Pasal 79

Penyidikan terhadap pelanggaran pidana dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) atau Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan .

Pasal 80

- (1) Dalam melaksanakan tugasnya, penyidik memiliki kewenangan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.
- (2) Penyidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi pemberitahuan dimulainya penyidikan dan penyampaian hasil penyidikan kepada penuntut umum melalui penyidik Kepolisian Republik Indonesia, sesuai dengan undang-undang nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

BAB XVII KETENTUAN PIDANA

Pasal 81

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan dalam Pasal 22 ayat (2), Pasal 25 ayat (2), Pasal 29 ayat (1), Pasal 31 ayat (2), Pasal 38 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 42 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 43 ayat (1), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (4), Pasal 49 ayat (2), Pasal 54 ayat (1) diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.0000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (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 pekerja/buruh.

Pasal 82

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana diatur dalam Pasal 82 ayat (1) diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 84

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan menempatkannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.

Ditetapkan di Batulicin
pada tanggal 4 Pebruari 2016

PENJABAT BUPATI TANAH BUMBU,

WAHYUDDIN

Diundangkan di Batulicin
pada tanggal 4 Pebruari 2016

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU,

SAID AKHMAD

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU
TAHUN 2016 NOMOR 4

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANAH BUMBU,
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN: (14/2016)