

**BUPATI LAMPUNG TIMUR
PROVINSI LAMPUNG**

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
NOMOR 05 TAHUN 2014**

TENTANG

**PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMPUNG TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja sebagai mitra pengusaha merupakan salah satu pendukung dan pelaksana perekonomian yang sangat penting bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat;
- 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 pada huruf a, dan huruf b, perlu dibentuk Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Timur tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Lampung Timur.
- 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 Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 320);

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Tahun 1984 Nomor 29; Tambahan Lembaran Negara Nomor 3277);
4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara tahun 1992 nomor 14, tambahan Lembaran Negara nomor 3468);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Dati II Way Kanan, Kabupaten Dati II Lampung Timur dan Kotamadya Dati II Metro (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3825);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan serta Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara 3941);
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara 4039);
10. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
11. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
12. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara 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 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049);
15. 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);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3457);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4637);
19. 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 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
20. 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);
21. Peraturan Presiden Nomor 21 tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
22. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan ILO *Convention Nomor 88 Concerning The Organization Of The Employment Service* (Konyensi ILO Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 50 Tahun 2010 tentang Pedoman Pemantauan Tenaga Kerja Asing di Daerah;

24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 51 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota;
25. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Timur Nomor 19 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2007 Nomor 19).

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

dan

BUPATI LAMPUNG TIMUR

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR.**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lampung Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Timur.
3. Bupati adalah Bupati Lampung Timur.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Timur.
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 disebut SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan.
7. Perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b.usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
 9. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
 10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
 11. Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya.
 12. Tenaga Kerja Asing adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 13. Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, yang selanjutnya disebut Retribusi Perpanjangan IMTA, adalah pungutan atas pemberian perpanjangan IMTA kepada pemberi kerja tenaga kerja asing.
 14. Perpanjangan IMTA adalah izin yang diberikan oleh bupati/walikota atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 15. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 16. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/ Kota dalam 1 (satu) provinsi.
 17. Antar Kerja Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah sistem penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
 18. Antar Kerja Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri.

19. Antar Kerja Khusus yang selanjutnya disebut AKSUS adalah sistem penempatan tenaga kerja penyandang cacat.
20. Pekerja/ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
21. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.
22. Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh adalah pengusaha yang berbadan hukum dengan mempekerjakan pekerja/ buruh yang tidak pada jenis pekerjaan pokok/ inti (*core bisnis*).
23. Pengguna Jasa adalah Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
24. Bursa Kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan informasi dan penempatan pencari kerja.
25. 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.
26. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Lampung Timur atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Lampung Timur secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu sekurang-kurangnya 2 tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan atau Kartu Keluarga.
27. Warga sekitar adalah Masyarakat yang berdomisili di sekitar perusahaan dalam jangka waktu sekurang-kurangnya dua tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.
28. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.
29. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut BLK adalah Balai Latihan Kerja yang berada di wilayah Kabupaten Lampung Timur.
30. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disebut LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan baik diselenggarakan oleh Pemerintah, Perusahaan dan Swasta.
31. 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.
32. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga

- kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
33. 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.
 34. 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.
 35. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada Nilai-Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 36. 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 bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan atau unsur pekerja/ buruh.
 37. 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.
 38. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
 39. 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.
 40. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
 41. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 WIB sampai dengan pukul 18.00 WIB.
 42. Malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 WIB sampai dengan pukul 06.00 WIB.
 43. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan.
 44. 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.
45. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Lampung Timur.
 46. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, 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.
 47. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
 48. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.
 49. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
 50. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/ Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
 51. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 52. 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.

BAB II ASAS, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, berasaskan:

- 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 KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

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

BAB IV TANGGUNG JAWAB DAN WEWENANG

Pasal 6

- (1) Pemerintah daerah bertanggungjawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah berdasarkan peraturan perundang-

- undangan yang berlaku.
- (2) Pemerintah daerah menganalisis, memproyeksikan dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
 - (3) Pemerintah daerah melalui SKPD berwenang:
 - 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.
 - (4) Pemerintah kecamatan dan pemerintahan desa sesuai kewenangannya bertanggungjawab dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.
 - (5) Kewenangan pemerintah kecamatan dan pemerintahan desa dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dengan peraturan bupati.

BAB V PELATIHAN DAN PEMAGANGAN KERJA

Bagian Kesatu Pelatihan

Paragraf 1 Peserta Pelatihan

Pasal 7

- (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 8

- (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 sistim 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 atau pejabat yang ditunjuk .
- (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 persen teori dan 75 persen praktek.
- (8) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan dan Swasta wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada SKPD.

Pasal 9

- (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 10

- (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.

Pasal 11

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Bagian Kedua Pemagangan

Pasal 12

- (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 13

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,

- d. 2 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 14

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

Pasal 15

Lembaga penyelenggara pelatihan kerja Perusahaan dan swasta wajib memberikan uang saku yang besarnya disesuaikan dengan perjanjian pemagangan.

Pasal 16

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.

Pasal 17

Dalam hal terjadi penyimpangan sebagaimana dimaksud pada Pasal (11), Pasal (12) peserta pelatihan kerja atau pemagangan statusnya berubah menjadi pekerja tetap perusahaan tempat pelatihan kerja atau pemagangan.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 18

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.

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 tempat domisili perusahaan.
- (2) SKPD memberikan informasi lowongan kerja kepada masyarakat umum.
- (3) Persyaratan dan tata cara pelaporan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (4) Setiap orang/badan dilarang memungut biaya 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 Antar Kerja Lokal (AKL);
 - b. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD);
 - c. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
 - dan d. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Khusus (AKSUS)
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud 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) Tata cara memperoleh 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 pada Pasal 21 ayat (1) huruf b harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Bupati sebagai daerah penerima.

Pasal 23

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap perusahaan yang memiliki pekerja diatas 100 (seratus) orang wajib memberi kesempatan kerja kepada penyandang cacat sekurang- kurangnya 1 (satu) persen dari jumlah pekerja pada perusahaan.
- (4) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada SKPD.

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 Kemitraaan sesuai dengan kondisi perusahaan dan kultur masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran tenaga kerja sebagaimana yang 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 dalam ayat (1) pasal ini 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 yang dimaksud ayat (3) dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan atau Ijazah.

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 26

- (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 VII TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu Umum

Pasal 27

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; dan
 - c. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada SKPD setiap 6 (enam) bulan

sekali.

- (2) Tenaga Kerja Indonesia yang telah melakukan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf (b) wajib mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Nasional dan selanjutnya dapat mengisi posisi yang sebelumnya diisi oleh Tenaga Kerja Asing di perusahaan.
- (3) Penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh perusahaan maksimal selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) dan huruf (b), tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki Jabatan Direksi atau Komisaris.

BAB VIII HUBUNGAN KERJA

Pasal 28

- (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) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangan yang berlaku.
- (4) Isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada SKPD selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan perjanjian kerja.
- (6) Perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, 1 (satu) perjanjian kerja wajib diberikan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lama 7 (tujuh) hari setelah dicatat oleh SKPD.

Pasal 29

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) 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. Perjanjian Kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka

waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada SKPD paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
 - (4) Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) SKPD melakukan penelitian ke perusahaan mengenai persyaratan kerja tersebut baik administrasi maupun lapangan.
 - (5) Setelah dilaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud ayat (4) sebelum ditandatangani perjanjian oleh pengusaha dan pekerja SKPD memberikan pembinaan.
 - (6) Pengusaha/Perusahaan yang melanggar ayat (2) maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
 - (7) Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja wajib membayar upah minimal sama dengan Upah Minimum Kabupaten dan memberikan hak yang sama dengan Pekerja tetap.

Pasal 30

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan yang disebabkan meninggalnya pengusaha maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (3) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan

peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

BAB IX PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA

Pasal 31

- (1) Perusahaan Penyedia jasa pekerja sebelum melakukan kegiatan harus memiliki izin atau Izin Operasional yang dikeluarkan oleh SKPD dengan syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. berbadan hukum;
 - b. memiliki kantor permanen di Daerah atas nama badan hukum;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya; dan
 - d. menyetor uang kepada bank Pemerintah dalam bentuk deposito sebesar Rp. 250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah).
- (2) Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilarang melaksanakan kegiatan operasional di daerah.
- (3) Tata cara penerbitan izin operasional serta uang jaminan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (4) Perusahaan Penyedia jasa pekerja/buruh yang melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud ayat 1 berkewajiban:
 - a. memberikan kejelasan status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. memberikan surat perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama kepada pekerja;
 - c. memberikan upah sekurang-kurangnya sebesar UMK;
 - d. memberikan kesejahteraan yang sama seperti pekerja perusahaan pemberi kerja;
 - e. memberikan segala hak yang timbul pada saat dan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana diatur dalam aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
 - f. melaporkan perjanjian kerja dengan perusahaan pemberi kerja sebelum dan sesudah pelaksanaan kontrak kepada SKPD; dan
 - g. melaporkan secara periodik kepada SKPD setiap 3 bulan sekali yang sekurang-kurangnya memuat: Jumlah Tenaga Kerja, Status Tenaga kerja, Upah dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (5) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh dipekerjakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (6) Jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja adalah:

- a. pekerjaan pelayanan kebersihan (*Cleaning Service*), dikecualikan pekerja/buruh pada bidang perhotelan, rumah makan, tempat wisata dan hiburan;
 - b. pekerjaan usaha penyedia makanan bagi pekerja (*Catering*);
 - c. pekerjaan usaha pengamanan (*Security*); dan
 - d. pekerjaan usaha penyedia jasa angkutan pekerja/buruh.
- (7) ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf a, huruf b, huruf c, huruf f, dan huruf g, ayat (4) dan ayat (5) tidak dilaksanakan maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih status hubungan kerja menjadi pekerja/buruh perusahaan pemberi kerja.
- (8) Pekerja/buruh perusahaan Penyedia jasa pekerja/buruh memiliki kesempatan prioritas menjadi pekerja perusahaan pemberi kerja.

BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN FASILITAS

Bagian Kesatu Perlindungan Kerja

Pasal 32

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, hygiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia dan nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi sesuai dengan standar kesehatan nasional;
 - b. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja yang bekerja pada malam hari;
 - c. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan;
 - d. memiliki 1 (satu) orang Tenaga Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bersertifikat minimal K3 umum disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan;
 - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai standar yang dibutuhkan secara cuma-cuma; dan
 - f. melakukan pemeriksaan kesehatan rutin bagi setiap pekerja minimal 1(satu) tahun sekali.
- (3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, dan/atau pekerja dari perusahaan

penyedia jasa tenaga kerja, minimal mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 33

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

Pasal 34

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib :
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur minimal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. memberikan waktu istirahat kepada pekerja minimal 15 menit bagi pekerja/buruh yang lembur dua jam atau lebih.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
 - a. istirahat antara, sekurang-kurangnya 30 menit 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 Nasional yang ditetapkan Pemerintah;
 - d. istirahat/Cuti Tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan; dan
 - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan;
 - f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan).
- (4) Pengusaha berkewajiban memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah Propinsi dan/atau Pemerintah Daerah.
- (5) Pengusaha berkewajiban memberi kesempatan kepada pekerja/buruh pada setiap tanggal 1 Mei dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya untuk merayakan Hari Buruh Internasional.

Pasal 35

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari dimasa menyusui sampai bayi berusia 3 (tiga) bulan.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari wajib melaporkan pelaksanaannya kepada SKPD setiap 3 bulan sekali;
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat tentang:
- a. data dan jumlah pekerja/buruh;
 - b. waktu kerja;
 - c. fasilitas dan kompensasi yang diberikan;
 - serta d. mekanisme pelaksanaannya.
- (4) Pengusaha wajib memberikan hak dan perlindungan yang sama kepada pekerja/buruh perempuan yang sudah berkeluarga sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 36

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan Upah Minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada

umumnya.

- (3) Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja lajang yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (4) Pengusaha wajib menaikkan Upah Minimum bagi pekerja/buruh yang sudah menikah atau berkeluarga dan/atau sudah memiliki masa kerja 1(satu) tahun atau lebih sekurang kurangnya 5 % (lima persen) lebih besar dari Upah Minimum Kabupaten yang berlaku.
- (5) Pengusaha wajib menaikkan upah pekerja/buruh yang sudah diatas UMK, sekurang-kurangnya sesuai besaran nominal kenaikan UMK kecuali diatur lebih baik dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) diatas dilakukan bersamaan dengan kenaikan UMK.

Pasal 37

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Mekanisme penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud ayat (1), sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Fasilitas

Paragraf 1 Kesempatan Beribadah

Pasal 38

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

Paragraf 2 Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 39

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain:
 - a. tempat laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);
 - b. fasilitas seragam kerja setiap setahun;
 - c. fasilitas K3;

- d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif;
 - e. fasilitas olah raga yang memadai dan representatif;
 - f. fasilitas kantin;
 - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi setiap satu tahun minimal 1 (satu) kali;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi;
 - k. angkutan antar jemput pekerja; dan
 - l. fasilitas parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB XI PEMBINAAN DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Pembinaan Hubungan Industrial

Paragraf 1 Umum

Pasal 40

- (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

Pasal 41

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan memaksimalkan fungsi Lembaga Kerjasama Tripartit .
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (3) Dewan Pengupahan mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan

Pasal 42

Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten dapat membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral.

Pasal 43

Pembentukan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42, dilaksanakan oleh Bupati selaku Ketua Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten untuk membentuk Lembaga Tripartit sektoral kabupaten.

Pasal 44

- (1) Susunan keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43, 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 45

- (1) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit sektoral kabupaten diangkat dan diberhentikan oleh Bupati selaku ketua LKS Tripartit Kabupaten.
- (2) Pengangkatan dan pemberhentian LKS Tripartit sektoral kabupaten sebagaimana ayat (1) dengan memperhatikan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 46

- (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.

Paragraf 3

Organisasi pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 47

- (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 48

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 49

- (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 Mogok Kerja

Pasal 50

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) 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 instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) sekurang-kurangnya memuat:
 - a) waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja ;
 - b) tempat mogok kerja;
 - c) alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d) tanda tangan ketua dan sekretaris dan/ atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/ serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan /atau penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi 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. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (6) Siapapun dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
- (7) 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.

- (8) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh.
- (9) SKPD wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 51

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

Pasal 52

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila Pemutusan Hubungan Kerja, tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) batal demi hukum. Dikecualikan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (6) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (7) Dalam hal terjadi proses PHK dengan tanpa melakukan skorsing sebagaimana dimaksud ayat (6), pengusaha wajib membayar

upah beserta hak-hak yang biasa diterima pekerja/buruh.

- (8) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (9) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (10) Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung RI yang memiliki kekuatan hukum tetap memutuskan pekerja/buruh dinyatakan bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

Pasal 53

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima secara tunai.

- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 54

- (1) Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (4) serta diberikan uang pisah.
- (2) Uang pisah diberikan kepada pekerja/buruh yang mengundurkan diri dan telah bekerja minimal 1 tahun, besarnya minimal 1 bulan upah.
- (3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- (4) Pekerja/buruh yang terindikasi mendapatkan tekanan/intimidasi dari perusahaan dapat melakukan klarifikasi dalam bentuk pernyataan tertulis kepada perusahaan dan dapat mengadukan ke SKPD.
- (5) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 55

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 20 (dua puluh tahun) tahun atau sudah mencapai usia 45 (Empat puluh lima) tahun dapat mengajukan Pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (3) Pengusaha dilarang menolak pekerja/buruh yang mengajukan pensiun yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2).
- (4) Batas waktu ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (3) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja, setelah diterimanya surat permohonan oleh Pengusaha.
- (5) Pemutusan Hubungan Kerja di karenakan usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatas, pekerja/buruh memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan yang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam Pasal 53 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 53 ayat (4).

Pasal 56

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia pengusaha wajib memberikan kepada ahli warisnya sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon yang diatur dalam pasal 53 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 53 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (4).

BAB XIII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 57

- (1) Pembinaan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh SKPD.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan; 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.

Bagian Kedua Pengawasan

Pasal 58

- (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 ayat (1) wajib dilaksanakan secara maksimal dengan memperhatikan ketentuan 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 XIV SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 59

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Ayat (2), (7) dan (8), Pasal 20 ayat (1), Pasal 23 ayat (3), Pasal 27 ayat (1), Pasal 31 ayat (6), Pasal 34 ayat (5), Pasal 39 ayat (1), Pasal 47 ayat (3) dan (4) dikenakan sanksi administrasi berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - h. pencabutan ijin.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB XV PENYIDIKAN

Pasal 60

- (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 dipertanggung jawabkan.

BAB XVI KETENTUAN PIDANA

Pasal 61

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5) dan (6), Pasal 15, Pasal 16, Pasal 20 ayat (4), Pasal 21 ayat (5), Pasal 31 ayat (2), Pasal 32 ayat (2), Pasal 34 ayat (1) dan (2), 36 ayat (4), (5) dan (6), Pasal 37 ayat (1), Pasal 38 ayat (1), Pasal 50 ayat (8), Pasal 52 ayat (6), (7) dan (10), Pasal 53 ayat (1), Pasal 55 ayat (3) dan pasal 56 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 Negara.

BAB XVII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 62

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. Semua perizinan dan pengesahan di bidang 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 di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lama dalam jangka waktu 6 (enam) bulan.

BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 63

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sukadana
pada tanggal 09 Juni 2014

BUPATI LAMPUNG TIMUR,

dto

ERWIN ARIFIN

Diundangkan di Sukadana
pada tanggal 09 Juni 2014

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR,**

dto

I WAYAN SUTARJA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR TAHUN 2014
NOMOR 03

NOMOR REGISTER KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
PROVINSI LAMPUNG : 6/LTM/2014

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
NOMOR TAHUN 2014
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

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 Lampung Timur 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
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
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 50
Cukup jelas
Pasal 51

- Cukup jelas
- Pasal 52
- Ayat (1)
Cukup jelas
- Ayat (2)
Cukup Jelas
- Ayat (3)
Cukup jelas
- Ayat (4)
Cukup jelas
- Ayat (5)
Cukup jelas
- Ayat (6)
Upah dan hak yang diterima terdiri dari upah pokok ditambah tunjangan tetepa dan tidak tetap, waktu pembayaran diberikan sama seperti saat bekerja.
- Ayat (7)
Cukup jelas
- Ayat (8)
Cukup jelas
- Ayat (9)
Cukup jelas
- Ayat (10)
Yang dimaksud mempekerjakan kembali adalah dipekerjakan kembali pada posisi semula.
- Pasal 53
Cukup jelas
- Pasal 54
Cukup jelas
- Pasal 55
Cukup jelas
- Pasal 56
Cukup jelas
- Pasal 57
Cukup jelas
- Pasal 58
Cukup jelas
- Pasal 59
Cukup Jelas
- Pasal 60
Cukup jelas
- Pasal 61
Cukup jelas
- Pasal 62
Cukup jelas
- Pasal 63
Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR NOMOR