



BUPATI BERAU
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BERAU

NOMOR 8 TAHUN 2018

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BERAU,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Berau, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan daerah;
 - b. bahwa pemberdayaan maupun perlindungan terhadap tenaga kerja lokal secara optimal diarahkan sepenuhnya untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat lokal secara luas dan untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial dan kesenjangan ekonomi dalam masyarakat;
 - c. bahwa setelah dilakukan evaluasi dan monitoring perkembangan Ketenagakerjaan di Kabupaten Berau, Tenaga Kerja maupun Pekerja /Buruh Lokal masih belum optimal diberdayakan dan dimanfaatkan oleh perusahaan atau unit usaha yang beroperasi di wilayah Kabupaten Berau;
 - d. bahwa untuk melaksanakan ketentuan dalam Lampiran huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota;
 - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 Tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah 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 Nomor 5679).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BERAU

dan

BUPATI BERAU

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Berau.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kabupaten Berau.
3. Bupati adalah Bupati Berau.
4. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
7. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

9. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Berau dan/atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Kabupaten Berau yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Berau paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan.
10. Pekerja/Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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/ daerah yang memperkerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. 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.
13. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
14. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
15. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga pelatihan kerja di perusahaan.
16. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
17. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.
18. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
19. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
20. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

21. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
22. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
23. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
24. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
25. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
26. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
27. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
28. Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Provinsi Kalimantan Timur.
29. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Berau.
30. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
31. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
32. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.
33. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, menyimpulkan data dan atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.
34. Pengujian adalah rangkaian kegiatan penilaian atas suatu objek secara teknis untuk mengetahui kemampuan operasional dari bahan dan konstruksi dengan menggunakan beban uji sesuai dengan standar dan peraturan perundang-undangan.

35. Pengesahan adalah suatu tanda bukti kelaikan atas suatu objek setelah dilakukan penelitian, perhitungan, pemeriksaan, pengujian dan evaluasi berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku.
36. Tempat Kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber-sumber bahaya.

Pasal 2

Perlindungan Tenaga Kerja Lokal berdasarkan asas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta keluarganya;
- e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. keterlibatan peran serta seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Pasal 3

Perlindungan Tenaga Kerja Lokal bertujuan untuk menyusun dan melaksanakan:

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di Daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja nasional dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di Daerah;
- c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas Daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan Tenaga Kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas Tenaga Kerja; dan
- f. pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian dan keadilan hukum untuk pekerja dan Pengusaha.

Pasal 4

Perlindungan Tenaga Kerja Lokal mempunyai sasaran terwujudnya:

- a. perencanaan Tenaga Kerja;
- b. sistem latihan kerja nasional di Daerah;
- c. kebijakan produktivitas;
- d. penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
- e. perlindungan Tenaga Kerja; dan
- f. penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB II
HAK KESEMPATAN DAN PERLAKUAN BAGI TENAGA KERJA

Pasal 5

Setiap Tenaga Kerja berhak untuk:

- a. memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan; dan
- b. memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha dalam hal upah, fasilitas, tunjangan berdasarkan peraturan perundang-undangan baik Tenaga Kerja Lokal maupun Nonlokal.

BAB III
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAERAH

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah menyusun, menetapkan dan melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja Daerah sesuai dengan perencanaan Tenaga Kerja Nasional.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan Daerah dan menjadi dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program serta kegiatan pembangunan Ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah disusun berdasarkan sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. penduduk dan Tenaga Kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. Hubungan Industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
 - h. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (3) Ketentuan mengenai sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB IV
PELATIHAN TENAGA KERJA

Pasal 8

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Pemerintah Daerah berkewajiban menyiapkan Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi kerja untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam negeri.

Pasal 9

- (1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

Pasal 10

- (1) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang belum memperoleh pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka memasuki dunia kerja.
- (2) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Pasal 11

- (1) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerjanya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 12

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:
 - a. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah; dan/atau
 - b. Lembaga Pelatihan Kerja swasta/perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau Tempat Kerja.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 13

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf a mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta/perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b wajib mendaftarkan dan memperoleh izin ke Dinas.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah yang telah mendaftarkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Lembaga Pelatihan Kerja swasta/Perusahaan yang telah mendaftarkan dan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat memperoleh akreditasi.

Pasal 14

Penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

Pasal 15

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah, Lembaga Pelatihan Kerja swasta/Perusahaan, 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 16

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitasnya, dan kemampuan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Pasal 17

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan Pengusaha serta jangka waktu Pemagangan.

Pasal 18

Tenaga Kerja yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi dari Perusahaan.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 19

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan Tenaga Kerja atau pekerja / buruh, perusahaan / pemberi kerja memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
- (2) Mekanisme penerimaan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan / pemberi kerja.
- (3) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan / atau Ijazah.

Pasal 20

- (1) Perusahaan wajib mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal paling sedikit 80 % (delapan puluh persen), sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
- (2) Apabila kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi oleh Tenaga Kerja Lokal atau pekerja/buruh lokal, perusahaan dapat menerima tenaga kerja dari luar daerah.

Pasal 21

Perusahaan diwajibkan untuk membuat perencanaan pengisian atau penggantian posisi jabatan tertentu di perusahaannya dengan Tenaga Kerja Lokal yang memenuhi kriteria untuk jabatan tersebut.

Pasal 22

- (1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan penempatan Tenaga Kerja atau pekerja / buruh lokal berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan oleh Perusahaan / pemberi kerja.
- (2) Dalam penyediaan Tenaga Kerja atau pekerja/buruh lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melaksanakan tugas pencatatan, pendaftaran, penyebaran dan penempatan melalui proses antar kerja lokal.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja atau pekerja/buruh lokal berdasarkan prinsip keterbukaan dengan jenis pekerjaan sesuai bidangnya.
- (4) Pelaksanaan dalam penyediaan dan penempatan Tenaga Kerja atau pekerja /buruh lokal dan warga sekitar, dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.

Pasal 23

- (1) Penempatan Tenaga Kerja atau pekerja/buruh lokal dilaksanakan oleh Dinas.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja atau pekerja / buruh lokal dapat dilaksanakan oleh lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan Tenaga Kerja atau pekerja/ buruh lokal oleh lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta, akan diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 24

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja.
- (3) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 25

- (1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dilakukan dengan memberikan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur:
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Unsur sistem Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 26

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Setiap orang atau badan dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon Tenaga Kerja.
- (3) Perusahaan dapat mengutamakan penduduk setempat dalam merekrut pekerja.
- (4) Setiap Perusahaan yang menjalankan usahanya di Daerah wajib melakukan rekrutmen di Daerah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 27

- (1) Setiap Tenaga Kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat disabilitasnya.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi Perusahaan.
- (3) Setiap Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Bupati.
- (5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Semua kebijakan Pemerintah Daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (3) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 29

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;

- c. wirausaha baru;
 - d. perluasan kerja sistem padat karya;
 - e. alih profesi dan pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; atau
 - f. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (3) Ketentuan mengenai pelaksanaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VII HUBUNGAN KERJA

Pasal 30

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan Tenaga Kerja.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Tenaga Kerja yang bersangkutan.
- (4) Persyaratan perjanjian kerja meliputi:
 - 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 ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 31

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau 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 untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

- (6) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu wajib didaftarkan pada Dinas.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembuatan, dan pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dengan Peraturan Bupati.
- (9) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7), demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

BAB VIII
FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN THR
BAGI PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu
Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 32

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. fasilitas beribadah;
 - b. fasilitas kesehatan;
 - c. fasilitas istirahat;
 - d. fasilitas olahraga;
 - e. fasilitas kantin;
 - f. fasilitas angkutan;
 - g. koperasi karyawan;
 - h. tempat penitipan bayi;
 - i. pelayanan keluarga berencana; dan
 - j. fasilitas perumahan.
- (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 33

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

Bagian Kedua
THR

Pasal 34

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam setahun dan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.

Pasal 35

- (1) Besar THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan Upah; atau
 - b. pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja.
- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas komponen upah:
 - a. Upah tanpa tunjangan yang merupakan Upah bersih (clean wages); atau
 - b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
- (4) Pelaksanaan pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Perlindungan Tenaga Kerja

Pasal 36

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan *higiene* Perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri atas:
 - a. norma keselamatan kerja;
 - b. norma kerja;
 - c. norma kesehatan kerja dan higienitas Perusahaan;
 - d. norma kerja anak dan perempuan; dan
 - e. norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 37

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

Pasal 38

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan dan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, Pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik serta Pengujian secara teknis oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan Pemeriksaan dan Pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan izin dan/atau Pengesahan oleh Dinas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara Pemeriksaan dan Pengujian serta untuk memperoleh izin dan/atau Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 39

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
 - b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan
 - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. membayar Upah kerja lembur;
 - d. memberikan istirahat kepada pekerja/buruh; dan
 - e. memberikan makan.

- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
 - a. istirahat antara, paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan (1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan; dan
 - f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila pekerja/buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 40

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi:
 - a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial;
 - b. anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di Tempat Kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; 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 harus memenuhi persyaratan:
 - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
 - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;

- b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 42

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

Pasal 43

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di Tempat Kerja; dan
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (3) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga Pengupahan

Pasal 44

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

Pasal 45

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

Pasal 46

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

Bagian Keempat
Jaminan Sosial

Pasal 47

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 48

- (1) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- (2) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan kematian; dan
 - b. untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 49

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani pada pihak.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan di Dinas dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Prosedur dan tata cara mediasi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 50

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 sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 51

- (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, 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, salah satu atau kedua belah pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Dinas untuk dilaksanakan mediasi.
- (4) Dalam hal mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan persetujuan, para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.
- (6) Jika Pengadilan Hubungan Industrial belum ada di Daerah, pekerja atau yang mewakili mendapatkan fasilitasi transportasi dan akomodasi dari Pengusaha untuk penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 52

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

BAB XI PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 53

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap kegiatan Ketenagakerjaan.

- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Pengawasan

Pasal 54

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XII SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 55

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2), Pasal 20 ayat (1), Pasal 22 ayat (3), Pasal 24 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 26 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 30 ayat (3), Pasal 31 ayat (7), Pasal 32 ayat (1), Pasal 34 ayat (1), Pasal 37 ayat (1), Pasal 39 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 43 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 51 ayat (2) dapat dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - g. pencabutan izin.
- (3) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 56

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang untuk:
- a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang Tenaga Kerja Lokal;
 - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang Tenaga Kerja Lokal;
 - d. memeriksa buku, catatan dan dokumen lain berkenaan tindak pidana di bidang Tenaga Kerja Lokal;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang Tenaga Kerja Lokal;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat Pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana di bidang Tenaga Kerja Lokal;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan; dan
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyelidikan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Apabila pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memerlukan tindakan penangkapan dan penahanan penyidik pegawai Negeri Sipil melakukan koordinasi dengan Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XIV KETENTUAN PIDANA

Pasal 57

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2), Pasal 27 ayat (3), Pasal 36 ayat (2), Pasal 40 ayat (1), Pasal 41 ayat (1) Pasal 43 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 45 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 58

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1), dipidana dengan pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

BAB XV
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 59

- (1) Izin ketenagakerjaan yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan habis berlakunya izin.
- (2) Semua perizinan dan Pengesahan dibidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku dan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 60

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan di Daerah yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Lokal dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang belum ganti dan tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 61

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tanjung Redeb
pada tanggal, 4 Juni 2018



Diundangkan di Tanjung Redeb
pada tanggal, 4 Juni 2018

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BERAU,

JONIE MARHANSYAH

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BERAU TAHUN 2018 NOMOR 8

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN BERAU TENTANG PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA LOKAL: (20/8/2018)

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BERAU

NOMOR 8 TAHUN 2018

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

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. Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan secara Nasional 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 di daerah.

Pembangunan ketenagakerjaan 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, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam bidang ketenagakerjaan, pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah utamanya dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/ kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan.

Penjabaran lebih rinci pembagian urusan pemerintahan itu terdapat dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yakni tercantum mengenai Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota. Bahkan peraturan pemerintah itulah yang menjadi pedoman bagi daerah dalam menentukan urusan wajib dan urusan pilihan

yang menjadi kewenangan dan akan diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten. Pemerintah Kabupaten Berau menindaklanjuti amanat pembagian urusan pemerintahan itu dengan menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Berau tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Berau, dimana salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

yang dimaksud dengan asas "kekeluargaan dan kemitraan" adalah Setiap pihak terkait dengan ketenagakerjaan bekerjasama untuk melakukan yang terbaik dan bermanfaat, baik antara Pemerintah Daerah, Pemberi Kerja, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja disertai pembinaan dan pengembangan kepada Tenaga Kerja dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan.

Huruf b

yang dimaksud dengan asas "perencanaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja secara berkesinambungan" adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Huruf c

yang dimaksud dengan asas "persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum" adalah setiap tenaga kerja memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, serta mendapatkan perlindungan hukum secara adil agar tercapai ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha.

Huruf d

yang dimaksud dengan asas "peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta keluarganya" adalah bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar.

Huruf e

yang dimaksud dengan asas "peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi" adalah semua pihak yang terkait di bidang ketenagakerjaan khususnya pemberi kerja harus menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas perusahaan serta harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja merupakan *human investment* sebagai bentuk perbaikan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia atau pekerja, yang hasilnya dapat diperoleh kemudian.

Huruf f

yang dimaksud dengan asas "keterlibatan peran serta seluruh stakeholder dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan" adalah dalam penempatan tenaga kerja oleh setiap pelaksana atau pihak yang terkait dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja yang bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja.

Pasal 3

Huruf a

yang dimaksud "perencanaan tenaga kerja" adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Ayat (1)

Huruf a

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

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1)

Pengakuan kompetensi kerja diberikan kepada tenaga kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja dan atau pemagangan dengan tujuan untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja bersangkutan dalam bidang pekerjaannya.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 17

jenis disabilitasnya meliputi cacat fisik, cacat mental, serta cacat fisik dan cacat mental.

yang dimaksud dengan "derajat disabilitasnya" adalah tingkat berat ringannya keadaan cacat yang disandang seseorang.

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

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara, dan perjanjian kerja laut.

Ayat (3)

Surat pengangkatan untuk perjanjian kerja lisan diperlukan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum yakni kepastian adanya hubungan kerja sehingga menjadi jelas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 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
Cukup jelas.
Pasal 50
Cukup jelas.
Pasal 51
Cukup jelas.
Pasal 52
Cukup jelas.
Pasal 52
Cukup jelas.
Pasal 53
Cukup jelas.
Pasal 54
Cukup jelas.
Pasal 55
Cukup jelas.
Pasal 56
Cukup jelas.
Pasal 57
Cukup jelas.
Pasal 58
Cukup jelas.
Pasal 59
Cukup jelas.
Pasal 60
Cukup jelas.
Pasal 61
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BERAU TAHUN 2018 NOMOR 12