



BUPATI PASER
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

PERATURAN DAERAH KABUPATEN PASER
NOMOR 8 TAHUN 2014

TENTANG
KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PASER,

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- b. bahwa Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2006 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Paser (Lembaran Daerah Kabupaten Paser Tahun 2006 Nomor 5 seri E), perlu ditinjau kembali sehubungan dengan perkembangan pembangunan ketenagakerjaan dan penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan;
- c. bahwa untuk maksud tersebut, diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komperhensif antara lain mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial serta perlindungan tenaga kerja;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, dan huruf c, perlu perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan
- 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 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 320);
5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3243);

6. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3143);
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 182 Concerning the Proshibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan Dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambah Lembaran Negara Nomor 4279);
10. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia 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 diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844).
12. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234).
13. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3458);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3754);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3552);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2007 tentang Perubahan Nama Kabupaten Pasir menjadi Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 110, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4760);

18. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2013 tentang Perubahan Nama Ibukota Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur dari Tanah Grogot Menjadi Tana Paser (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5392).
19. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2005 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser (Lembaran Daerah Kabupaten Paser Tahun 2005 Nomor 3).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN PASER,

dan

BUPATI PASER,

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Paser.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Paser.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Paser.
5. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Paser yang selanjutnya disebut Dinas.
6. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah Forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan Industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
7. 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.
8. 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.
9. Pengusaha adalah:
 - a. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perorangan,persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- c. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar 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.
 11. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
 12. 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 yang sendiri dari :
 - a. Penyandang cacat fisik;
 - b. Penyandang cacat mental;
 - c. Penyandang cacat fisik dan mental.
 13. Tenaga Kerja Asing adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 14. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 15. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.
 16. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
 17. Pramuwisma adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada rumah tangga dengan upah tertentu.
 18. Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja.
 19. Hubungan Industrial adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerjaan/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 20. Hubungan Kerja adalah hubungan pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
 21. 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.
 22. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang – undangan dibidang ketenagakerjaan.
 23. 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 kapan dilakukan.

24. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Paser. Kesejahteraan Pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
25. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
26. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
27. 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.
28. 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.
29. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagai untuk menjalankan pekerjaan.
30. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
31. 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.
32. Balai Latihan Kerja adalah Balai Latihan Kerja Pemerintah Kabupaten Paser.
33. Balai Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
34. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan baik di sector formal maupun di sector Informal. Sertifikasi kompetensi yang dimiliki/dikuasai seseorang dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berlaku secara nasional.
35. Pemegangan adalah bagaian dari system pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih pengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.
36. Serifikasi Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat terampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.
37. Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah yang selanjutnya disebut PPNS Daerah adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil Daerah tertentu di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Paser yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan atas pelanggaran Peraturan Daerah.

BAB II KESEMPATAN DAN PELAKUAN YANG SAMA

Pasal 2

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 3

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 4

Dalam pembangunan ketenagakerjaan Daerah, Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Pasal 5

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan Daerah. Informasi ketenagakerjaan meliputi;
 - 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.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperoleh melalui Dinas.

BAB IV PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS

Pasal 6

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh dan/atau meningkatkan, mengembangkan keterampilan, keahlian dan produktivitas kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja, pemagangan dan produktivitas.
- (2) Pemerintah Daerah menyiapkan tenaga kerja siap pakai yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri melalui peningkatan kualitas Balai Latihan Kerja.
- (3) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerjanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerjanya.

Pasal 7

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:

- a. balai Latihan Kerja Kabupaten Paser;
- b. lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah;
- c. lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan;
- d. lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah, yang menyelenggarakan pelatihan Kerja wajib mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas;
- e. lembaga Pelatihan Kerja Swasta wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati;
- f. lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja:
 1. tidak memungut biaya pelatihan kerja wajib memiliki tanda daftar;
 2. memungut biaya pelatihan kerja wajib memiliki izin tertulis dari Bupati.
- g. Persyaratan dan tatacara untuk memperoleh tanda daftar dan izin sebagaimana dimaksud pada huruf e dan huruf f angka 1 dan angka 2, ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- h. Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Balai Latihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan dengan Peraturan Bupati.
- i. Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada huruf b dan huruf c, ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 8

- (1) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, dilaksanakan dengan cara pelatihan Institusional, pelatihan keliling (mobile training unit) dan pemagangan.
- (2) Pelatihan kerja yang diselenggarakan Dinas dapat dilaksanakan bekerjasama dengan pihak ketiga.

Pasal 9

- (1) Aturan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) dapat dilaksanakan di Daerah, luar Daerah dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah, perusahaan atau antar perusahaan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada Dinas.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang – kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Persyaratan dan tatacara pendaftaran perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan pelatihan kerja pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan untuk peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktivitas, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.

- (4) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dibentuk Lembaga Produktivitas Daerah dengan keanggotaan dan tatakerja ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 11

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a, dan Lembaga Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4), dilakukan ekreditasi berkala oleh Lembaga Akreditasi Pelatihan Kerja.
- (2) Pembentukan, keanggotaan dan tatakerja Lembaga Akreditasi Pelatihan Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 12

- (1) Tenaga kerja yang telah selesai mengikuti, pelatihan kerja dan/atau pemagangan berhak memperoleh:
- a. sertifikat pelatihan kerja;
 - b. sertifikat kompetensi;
- (2) Sertifikat pelatihan kerja dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a.
- (3) Sertifikat kompetensi dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi setelah melalui uji kompetensi.
- (4) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat 3, dapat diselenggarakan di Balai Pelatihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah diakreditasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.
- (5) Pembentukan keanggotaan dan tatakerja Lembaga Sertifikasi Profesi ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
- (6) Sertifikasi pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat 1, menjadi salah satu dasar untuk menetapkan tingkatan jabatan pada bidang kerja tertentu.

BAB V

PENETAPAN TENAGA KERJA DAN PELUASAN KERJA

Bagian Pertama

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 13

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

Pasal 14

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

Pasal 15

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

Pasal 16

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja dalam negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a, terdiri dari:
 - a. Bursa Kerja Daerah;
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal (AKL);
 - c. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Antar Daerah (AKAD);
 - d. Bursa Kerja Khusus Pemerintah;
 - e. Bursa Kerja Khusus Swasta.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b, adalah :
 - a. lembaga penempatan tenaga kerja antar kerja antar negara (AKAN);
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta AKAN dan bursa kerja khusus swasta harus berbadan hukum.
- (3) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf d, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati.
- (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKAD dan AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dan ayat (2), sebelum melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh rekomendasi dari Bupati melalui Dinas.

Pasal 17

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf c, yang akan melaksanakan perekrutan Tenaga Kerja AKAD harus menunjukkan Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja AKAD dari Daerah penerima.

Pasal 18

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

Pasal 19

- (1) Bursa Kerja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1), huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagaimana atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf b, c, d dan huruf e, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 20

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat paling sedikit 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaan.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Bupati.
- (5) Kewajiban sebagaimana dimaksud ayat (3) apabila pada saat pendaftaran terdapat pendaftar penyandang cacat.
- (6) Prosedur dan tatacara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 21

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat yang memperoleh izin tertulis dari Bupati.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat harus berbadan hukum.
- (3) Tatacara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 22

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1), hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 23

- (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 penciptakan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptakan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja system pada karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

- (4) Lembaga Keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 24

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

Pasal 25

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (2) Kewajiban memiliki izin perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3). Tidak berlaku bagi perwakilan Negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatic dan konsuler.
- (3) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Daerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Pasal 26

- (1) Pemberian kerja Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. menunjukan tenaga kerja indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk 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;
 - c. melaporkan keberadaan tenaga kerja asing di perusahaan kepada Dinas, setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan;
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Bupati.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 27

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

Pasal 28

- (1) Pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib membayar kompensasi kepada Negara atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan.

- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi Instansi pemerintah, perwakilan Negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Besarnya kompensasi, prosedur, tata cara pembayaran dan penggunaan kompensasi ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VII HUBUNGAN KERJA

Pasal 29

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat perjanjian kerja:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan 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 30

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas:
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesaiannya 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;
 - e. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun, dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- (5) Perjanjian Kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang sama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (6) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5), wajib didaftarkan pada Dinas.
- (7) Prosedur tatacara pembuatan, dan pendaftaran serta pelaksanaan perjanjian kerja ditetapkan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 31

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2), (3), (4), (5) dan (6) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB VIII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 32

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang – undangan ketengakerjaan.
- (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 pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 33

Hubungan Industiral dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga Kerjasama Bipartil;
- d. Lembaga Kerjasama Tripartit;
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. Peraturan perundang – undangan ketenagakerjaan;
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 34

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membantu dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

- (3) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat pada Dinas.
- (4) Prosedur dan tatacara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 35

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Bentuk Susuana Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja serta personalia organisasi pengusaha ditetapkan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 36

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (liam puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan pada Dinas.
- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan atau unsur pekerja/buruh yang ditunjukan/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.
- (4) Prosedur dan tatacara pembentukan dan pencatatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 37

- (1) Pada tingkat Kabupaten dibentuk Lembaga Kerjasama Tripartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapatan kepada Pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 38

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

Pasal 39

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

BAB IX PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Pertama Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 40

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai peraturan perundangan – undangan yang berlaku.

Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 41

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak milik orang perseorangan, milik persekutu 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 42

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus pengusaha agar tidak 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 Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 43

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

Bagian Ketiga Mogok Kerja

Pasal 44

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

Bagian Keempat Penutupan Perusahaan

Pasal 45

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

BAB X
FASILITAS KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH

Pasal 46

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Untuk menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan wajib menyediakan sebagai berikut:
 - a. Pelayanan keluarga berencana;
 - b. Tempat penitipan bayi; perumahan pekerja/buruh;
 - c. Fasilitas beribadah;
 - d. Fasilitas olah raga;
 - e. Fasilitas kantin;
 - f. Fasilitas kesehatan;
 - g. Fasilitas rekreasi;
 - h. Fasilitas istirahat;
 - i. Koperasi;
 - j. Angkutan.
- (3) Prosedur dan tatacara penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 47

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

BAB XI
PENYELENGGARAAN KESEJAHTERAAN PRAMUWISMA

Bagian Pertama
Lembaga Penyedia dan Penyalur Pramuwisma

Pasal 48

- (1) Lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma dapat melakukan penyediaan tenaga kerja pramuwisma yang berasal dari dalam dan/atau luar Daerah.
- (2) Lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib menyediakan tempat penampungan dan fasilitas kesejahteraan calon pramuwisma.
- (3) Lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma harus berbadan hukum dan memperoleh izin operasional dari Bupati.
- (4) Lembaga Penyedia dan Penyalur Pramuwisma yang berasal dari Luar Daerah yang akan menempatkan pramuwisma di Daerah wajib mendapat Izin Antar Kerja Antar Daerah dari Menteri.
- (5) Pembinaan terhadap lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma dilakukan oleh Bupati.
- (6) Prosedur dan tatacara penyediaan tempat penampungan fasilitas kesejahteraan, dan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua
Peguna Jasa Pramuwisma

Pasal 49

- (1) Peguna jasa pramuwisma wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan prmuwisma dan dilaporkan kepada Bupati.
- (2) Dalam perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- (3) Bentuk dan isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas.

BAB XII
PERLINDUNGAN

Bagian Pertama
Perlindungan Kerja

Pasal 50

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan hygiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
 - a. Norma keselamatan kerja;
 - b. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan;
 - c. Norma kerja anak dan perempuan;
 - d. Norma jaminan social tenaga kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
- (4) Prosedur dan tatacara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 51

- (1) Pengusaha wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produksi teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Higiene Perusahaan, lingkungan Kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Higiene Perusahaan, Lingkungan Kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawasan 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 kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan Izin oleh Bupati.
- (5) Prosedur dan tatacara pemeriksaan dan pengujian serta untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dan ayat (4), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua
Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 53

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu.
 - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tersebut diatas harus:
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh;
 - b. Paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu.
 - c. Wajib membayar upah kerja lembur.
 - d. Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada kerja;
 - e. Ada persetujuan tertulis dari Bupati.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh;
 - a. Istirahat antar, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. Istirahat minggu 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hak kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. Istirahat pada hari libur resmi;
 - d. Istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus.
 - e. Istirahat bagi kerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandungan.
- (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), (2), (3), dan ayat (4), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 54

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1), tersebut diatas 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 mental 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.
 - c. Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
- a. Ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. Ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. Waktu kerja maksimal 3 (tiga) jam;
 - d. Dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. Adanya hubungan kerja yang jelas, dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 55

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

Pasal 56

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

Pasal 57

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja;
 - c. Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 32.00 s/d pukul 05.00;
 - d. Memperoleh izin dari Bupati.
- (3) Pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga Pengupahan

Pasal 58

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

Pasal 59

- (1) Upah Minimum Kabupaten dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten ditetapkan dengan Keputusan Bupati dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Upah Minimum Sektoral Kabupaten ditetapkan dengan Keputusan Bupati sesuai kesempatan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sektor dengan Asosiasi Perusahaan di sektor yang bersangkutan, dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (3) Bupati dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi Daerah.
- (4) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten.
- (5) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum Kabupaten dapat mengajukan penangguhan kepada Bupati.
- (6) Prosedur dan tatacara penangguhan Upah Minimum Kabupaten ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Pasal 60

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan menijauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Pedoman pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), prosedur dan ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keempat Jaminan Sosial

Pasal 61

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi, jaminan sosial dalam hubungan kerja dan jaminan sosial di luar hubungan kerja.

Pasal 62

- (1) Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (2), meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu serta diluar jam kerja.
- (2) Jaminan sosial dalam hubungan kerja;
 - a. Untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian;
 - b. Untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan;
 - c. Untuk di luar jam kerja terdiri dari jaminan kecelakaan diri dan jaminan kematian;
 - d. Jaminan sosial di luar hubungan kerja merupakan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang bekerja di sector Informal.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf c, dan ayat (3) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, sesuai dengan peraturan perundangan – undangan yang berlaku.

Pasal 63

- (1) Jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (2), terdiri dari:
 - a. jaminan pemeliharaan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan diri dan jaminan kematian.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.
- (3) Prosedur dan tatacara penyelenggaraan, jenis dan besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB XIII DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN

Pasal 64

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh Bupati, serta untuk mengembangkan system pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.
- (4) Prosedur dan tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, pemberhentian anggota, tugas dan tata cara kerja Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud ayat (1), (2), dan ayat (3), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB XIV
RETRIBUSI

Pasal 65

- (1) Terhadap pelayanan ketenagakerjaan dikenakan pengutan retribusi yang besarnya ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah tentang Retribusi Daerah.
- (2) Pelayanan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1), terdiri dari:
 - a. Izin Pemakaian Pesawat;
 - b. Izin Pemakaian Instalasi;
 - c. Izin Pemakaian Mesin;
 - d. Izin Pemakaian Peralatan;
 - e. Izin Pemakaian Bahan;
 - f. Izin Lembaga Pelatihan Kerja;
 - g. Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja dan Lembaga Bursa Kerja Khusus;
 - h. Izin Operasional Penyedia dan Penyalur Pramuwisma;
 - i. Izin Tempat Penampungan Tenaga Kerja;
 - j. Izin Mempekerjakan Pekerja Perempuan Malam Hari;
 - k. Pengesahan Peraturan Perusahaan;
 - l. Rekomendasi;
 - m. Pendaftaran perjanjian Kerja Bersama;
 - n. Pemakaian Fasilitas Ketenagakerjaan Milik Pemerintah Daerah.

BAB XV
PEMBINAAN, PENGAWASAN, DAN PENGENDALIAN

Bagian Pertama
Pembinaan

Pasal 66

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

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 67

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Prosedur dan tatacara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Pengendalian

Pasal 68

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam peraturan daerah ini.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Bupati :
 - a. Keadaan ketenagakerjaan di perusahaan;
 - b. Kecelakaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja;
 - c. Mempekerjakan perempuan pada malam hari;
 - d. Mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja;
 - e. Penyimpanan waktu kerja dan istirahat.
- (3) Tatacara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB XVI
KETENTUAN PIDANA

Pasal 69

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 15 ayat (1), Pasal 16 ayat (4), Pasal 20 ayat (2), Pasal 22 ayat (1), Pasal 26 ayat (1) huruf c dan d, Pasal 30 ayat (7), Pasal 34 ayat (3), Pasal 36 ayat (1), Pasal 46 ayat (1), Pasal 48 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 49 ayat (1), dan Pasal 52 ayat (1) diancam pidana kurang paling lama 6 (enam) bulan atau denda sebanyak – banyaknya Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah)
- (2) Terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dibebankan biaya paksaan penegakan hukum.
- (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) Bupati menetapkan pelaksanaan dan besarnya biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 70

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana tersebut dalam Pasal 69 ayat (1), yang diatur dalam suatu ketentuan perundang-undangan diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVII
SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 71

- (1) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 dan Pasal 70, terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa teguran:
 - a. Peringatan tertulis;
 - b. Pembatalan kegiatan usaha;

- c. Pembekuan kegiatan usaha;
 - d. Pembatalan persetujuan;
 - e. Pembatalan pendaftaran;
 - f. Penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;
 - g. Pencabutan izin
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB XVIII PENYIDIKAN

Pasal 72

- (1) PPNS Daerah berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Pimpinan Unit Organisasi Perangkat Daerah.
- (2) PPNS Daerah mempunyai tugas melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Perda.
- (3) Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) PPNS Daerah berada dibawah koordinasi dan pengawasan Penyidik POLRI.
- (4) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) PPNS Daerah mempunyai wewenang:
- a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang mengenai adanya tindak pidana atas pelanggaran Perda;
 - b. melakukan tindakan pertama pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
 - c. menyuruh berhenti seseorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - d. melakukan penyitaan benda dan atau surat yang berkaitan dengan pelanggaran Perda;
 - e. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
 - f. memanggil Orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - g. mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
 - h. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik POLRI bahwa tidak terdapat cukup bukti atas peristiwa tersebut, karena bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik Polri memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, Tersangka atau Keluarganya;
 - i. melakukan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan;
 - j. Rehabilitasi.
- (5) PPNS Daerah tidak berwenang untuk melakukan penangkapan atau penahanan kecuali tertangkap tangan.

BAB XIX KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 73

- (1) Izin Ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukan Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah ini.
- (3) Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan daerah ini maka semua peraturan pelaksana yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

**BAB XX
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 74

Pada saat Peraturan Daerah ini berlaku, Peraturan Daerah Kabupaten Pasir Nomor 5 Tahun 2006 Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Pasir (Lembaran Daerah Kabupaten Pasir Tahun 2006 Nomor 5 Seri E) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 75

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal di undangan.

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

Ditetapkan di Tana Paser
pada tanggal 2 Juli 2014

BUPATI PASER,

H.M. RIDWAN SUWIDI

Diundangkan di Tana Paser
pada tanggal 2 Juli 2014

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PASER,

H. HELMY LATHYF

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PASER TAHUN 2014 NOMOR 8

NO	NAMA	JABATAN	PARAF
1.	H. Andi Azis	Kasubbag. Produk Hukum Daerah	
2.	H. Suwardi	Kepala Bagian Hukum	
3.	H. Heriansyah Idris	Asisten Tata Pemerintahan	
4.	H. Helmy Lathyf	Sekretaris Daerah	