



BUPATI JEPARA
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN DAERAH KABUPATEN JEPARA
NOMOR 4 TAHUN 2017

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI JEPARA,

- Menimbang :
- a. bahwa hak atas pekerjaan adalah hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati, karena pekerjaan merupakan sumber penghasilan bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya;
 - b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
 - c. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf b, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja dan peransertanya dalam pembangunan Daerah;
 - d. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf b, perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumberdaya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, serta pembinaan hubungan industrial;
 - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa

Tengah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2757);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
6. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
7. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak)(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
11. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik

Indonesia Nomor 4279);

12. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
13. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
14. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
15. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
16. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
17. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
18. 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);
19. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482);

21. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
22. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 15 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Jepara Tahun 2012 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Jepara Nomor 15);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN JEPARA

dan

BUPATI JEPARA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Jepara.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Jepara.
4. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu, sebelum, dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

7. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. 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 untuk badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik 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
11. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang berasal dari Kabupaten Jepara yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
12. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
13. Gaji atau 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.
14. 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.
15. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang serta pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
16. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

17. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
18. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
19. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembalikan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan baik di sektor formal maupun di sektor informal.
20. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
21. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan 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 keterampilan atau keahlian tertentu.
22. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
23. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disebut LPTKS adalah lembaga swasta yang berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
24. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disebut PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.
25. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disebut BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pengaturan dan penempatan pencari kerja.
26. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
27. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja buruh berdasarkan perjanjian kerja, mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
28. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan Pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

29. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
30. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
31. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah.
32. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.
33. 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 di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
34. 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
35. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
36. Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
37. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
38. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
39. Hari adalah hari kerja.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- b. pembinaan dan penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri;
- c. pembinaan hubungan industrial;
- d. jaminan sosial tenaga kerja; dan
- e. pembinaan ketenagakerjaan.

BAB III ASAS DAN TUJUAN

Pasal 3

(1) Penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan asas:

- a. perlindungan;
- b. kemanusiaan;
- c. persamaan hak;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender;
- f. anti diskriminasi;
- g. demokrasi;
- h. keterpaduan; dan
- i. keramahtamahan.

(2) Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah:

- a. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerjadalampengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan ;
- b. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan mampu bersaing dalam pasar kerja; dan
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

BAB IV ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 4

Dalam pembangunan ketenagakerjaan Daerah, Pemerintah Daerah menganalisis, memproyeksi dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan.

Pasal 5

(1) Analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan Daerah disusun berdasarkan:

- a. produktivitas 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) Analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan Daerah dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB V PELATIHAN, PRODUKTIVITAS DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu Peserta Pelatihan

Pasal 6

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat disabilitasnya.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.

Bagian Kedua

Lembaga Pelatihan

Pasal 7

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh OPD yang melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat berdasarkan Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- (2) Latihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan di Balai Latihan Kerja.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi masyarakat umum, wajib memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari Bupati.
- (4) Bagi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang sudah mendapatkan izin dan berkeinginan menambah dan atau mengurangi program, maka wajib memiliki Izin Penambahan dan atau Pengurangan Program dari Bupati.

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

Pasal 8

- (1) Bupati dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja, apabila :
 - a. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - b. menggunakan tenaga kepelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - c. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program; dan
 - d. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program.
- (2) Dalam hal penghentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangannya kepada Kepala OPD.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (4) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikenakan sanksi pencabutan izin.

Bagian Ketiga

Peningkatan Produktivitas Kerja

Pasal 9

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

Bagian Keempat

Pemagangan

Pasal 10

- (1) Pemagangan dilakukan di Daerah, luar Daerah dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah dan Non Pemerintah.

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

BAB VI PENEMPATAN KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Informasi Pasar Kerja

Pasal 11

OPD melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan menganalisis Informasi Pasar Kerja.

Bagian Kedua Pelaksanaan Penempatan Tenaga kerja

Pasal 12

- (1) Perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh:
 - a. OPD di lingkungan Pemerintah Daerah;
 - b. LPTKS; dan
 - c. BKK.

Pasal 13

LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b, wajib memiliki izin sesuai peraturan perundang-perundangan.

Pasal 14

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat; dan
 - d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.
- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menerima upahsekurang-kurangnya 3(tiga) kali Upah Minimum Kabupaten (UMK).

- (4) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari perusahaan ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan LPTKS.
- (5) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari tenaga kerja ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan gaji atau upah yang diterima.

Pasal 15

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga penempatan tenaga kerja yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pelatihan.
- (3) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib di selenggarakan bagi alumni.
- (4) Untuk mendirikan BKK wajib menyampaikan surat permohonan persetujuan kepada Bupati.
- (5) BKK wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada OPD.
- (6) Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilampiri dengan:
 - a. struktur organisasi dan nama pengelola BKK;
 - b. keterangan atau penjelasan tentang sarana kantor untuk melakukan kegiatan antar kerja;
 - c. rencana penyaluran tenaga kerja selama 1 (satu) tahun;
 - d. izin pendirian dan operasional satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi swasta serta lembaga pelatihan kerja dari instansi yang berwenang;
 - e. fotokopi sertifikat pemandu bursa kerja.

Pasal 16

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja pada OPD dilakukan oleh pengantar kerja.
- (2) Petugas pelayanan penempatan pada LPTKS dan BKK, wajib memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja yang dibuktikan dengan sertifikat pemandu bursa kerja.

Pasal 17

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilaksanakan oleh Pemerintah dan/atau PPTKIS.
- (2) PPTKIS yang akan melaksanakan rekrutmen wajib menunjukkan Surat Izin Pengerahan (SIP) asli atau fotokopi yang telah dilegalisir, surat pengantar rekrut dari lembaga yang berwenang dan rancangan perjanjian penempatan yang telah didaftarkan pada OPD.
- (3) Informasi yang disampaikan oleh PPTKIS dalam rangka perekrutan, wajib mendapat persetujuan dari Bupati.

Pasal 18

- (1) PPTKIS pusat yang akan mendirikan kantor cabang di Daerah, wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati.

- (2) PPTKIS wajib membuat perjanjian penempatan tenaga kerja dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang dinyatakan lulus seleksi, serta membantu CTKI dalam perolehan paspor .
- (3) Untuk memperoleh paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 19

PPTKIS wajib menyampaikan laporan kepada Bupati mengenai data penempatan tenaga kerja melalui perangkat daerah.

Bagian Ketiga Lowongan Pekerjaan

Pasal 20

- (1) Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada kepala OPD.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat:
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jabatan;
 - d. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, dan pengalaman kerja;
 - e. batas waktu lowongan pekerjaan;
 - f. jadwal proses penerimaan yang mencakup sosialisasi, seleksi administrasi, bakat dan minat, kemampuan, kesehatan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
 - g. gaji atau upah yang akan diterima; dan
 - h. syarat-syarat lain yang diperlukan.
- (3) Informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disebarluaskan antara lain melalui:
 - a. papan bursa kerja atau papan pengumuman pada perangkat daerah.
 - b. pameran kesempatan kerja.
 - c. media sosial online.
- (4) Lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib diisi oleh pengusaha dengan memprioritaskan tenaga kerja Daerah, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada perangkat daerah dengan mempunyai kartu pencari kerja.
- (5) Dalam hal tenaga kerja Daerah belum mencukupi atau memenuhi persyaratan yang ditentukan, maka pengusaha dapat merekrut tenaga kerja dari daerah lain.
- (6) Perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas, pendidikan dan kemampuannya sekurang-kurangnya 1% (satu persen) dari keseluruhan jumlah tenaga kerja.
- (7) BUMN/BUMD wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dari dalam daerah sekurang-kurangnya 2% (dua persen) dari keseluruhan jumlah tenaga kerja.

- (8) Perusahaan, BUMN/BUMD wajib menyampaikan laporan kepada kepala perangkat daerah mengenai penempatan kerja penyandang disabilitas.

Pasal 21

- (1) Pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja dari daerah luar Provinsi, dilakukan melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah.
- (2) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah wajib memiliki Surat Persetujuan Pengerahan Antar Kerja Antar Daerah dari Bupati.
- (3) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Pengerahan Antar Kerja Antar Daerah, pengusaha mengajukan permohonan kepada Bupati dan dengan melampirkan:
- rencana kebutuhan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah;
 - bukti adanya kontrak kerja dari pemberi kerja;
 - rancangan perjanjian kerja; dan
 - fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait.

Pasal 22

- (1) Selain kegiatan pelayanan penempatan bagi pencari kerja dengan pemberi kerja yang dilakukan oleh LPPTKIS, dan bursa kerja khusus, pameran kesempatan kerja antara pencari kerja dan pemberi kerja dapat juga dilakukan oleh badan hukum lainnya.
- (2) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja, penyelenggara wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati dengan persyaratan sebagai berikut:
- penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
 - peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
 - melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
 - tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

Pasal 23

- (1) LPTKS, BKK, dan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- pencari kerja yang terdaftar;
 - lowongan kerja yang terdaftar;
 - pencari kerja yang telah ditempatkan; dan
 - penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja.

Bagian Keempat Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan

teknologi tepat guna dan tidak meninggalkan potensi industri kreatif Daerah.

- (3) Penciptaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

BAB VII PENYEDIA JASA PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu Pendirian

Pasal 25

- (1) Penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di Daerah wajib memiliki izin dari Bupati.
- (2) Perusahaan dapat bekerjasama pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada penyedia jasa pekerja/buruh sesuai dengan sifat pekerjaan.
- (3) Sifat pekerjaan yang dikerjasamakan pelaksanaannya kepada penyedia saja pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang Perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi.
- (4) Perusahaan yang bekerjasama dengan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (5) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan keadaan tenaga kerja dengan dilengkapi:
 - a. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku;
 - b. fotokopi bukti kepesertaan BPJS; dan
 - c. fotokopi bukti operasional penyedia jasa pekerja/buruh

BAB VIII TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 26

- (1) Penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Perusahaan yang memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing wajib melaporkan kepada perangkat daerah.
- (3) Perusahaan yang akan memperpanjang izin mempekerjakan tenaga kerja asing di Daerah wajib memiliki izin perpanjangan dari OPD.

Pasal 27

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (2) Kewajiban memiliki izin perpanjangan sebagaimana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (3) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Daerah, hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

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

Pasal 29

Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan atau jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Pengendalian Tenaga Kerja Asing

Pasal 30

- (1) Pengusaha yang akan memperpanjang penggunaan tenaga kerja asing di Daerah wajib mengajukan permohonan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) kepada Bupati.
- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dilakukan dengan mengisi formulir perpanjangan IMTA dengan melampirkan:
 - a. fotokopi IMTA yang masih berlaku;
 - b. buktipembayaran dana kompensasi penggunaantenaga kerja asing melalui bank yang ditunjuk;
 - c. fotokopi polis asuransi;
 - d. laporan pelaksanaan pelatihan kepada TKI pendamping;
 - e. fotokopi keputusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang masih berlaku; dan

f. pas foto berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 2 (dua) lembar.

Pasal 31

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib melaporkan penggunaan tenaga kerja asing dan pendamping tenaga kerja asing di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Bupati.
- (2) Dalam hal pengusaha mempekerjakan tenaga kerja asing tidak sesuai dengan IMTA, maka Bupati berwenang mencabut IMTA perpanjangan.

BAB IX HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 32

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pembinaan dan pengawasan, serta melakukan penindakan terhadap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarga.
- (3) Dalam menjalankan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menjalankan usahanya sesuai dengan kewajibannya, menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 33

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikatpekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembagakerjasamatripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturanperundang-undanganbidangketenagakerjaan;dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kesatu Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 34

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

- (3) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di OPD.
- (4) Prosedur dan tata cara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2), serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.
- (6) Besaran dan tata cara pemungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Pasal 35

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

Bagian Kedua Organisasi Pengusaha

Pasal 36

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan organisasi yang terdaftar dan diakui oleh Pemerintah Daerah

Bagian Ketiga Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 37

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan ke OPD.
- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama bipartit terdiri atas unsur Pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.

Bagian Keempat Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 38

- (1) Di Daerah dibentuk lembaga kerjasama tripartit.
- (2) Lembaga kerjasama tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan

dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama tripartit daerah terdiri atas unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima Peraturan Perusahaan

Pasal 39

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

Bagian Keenam Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 40

- (1) Perusahaan yang serikat pekerja/serikat buruhnya telah memenuhi syarat untuk menyusun perjanjian kerja bersama wajib meningkatkan peraturan perusahaannya menjadi perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perusahaan yang hanya beroperasi di Daerah, wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Bupati.
- (4) Perjanjian kerja bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan Pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat secara tertulis.
- (5) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku perjanjian kerja bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama.

- (6) Perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan.
- (7) Dalam hal pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala OPD.

BAB X PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 41

- (1) Penyelesaian hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada OPD dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 42

Pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Perusahaan.

Pasal 43

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya mengusahakan dan menjaga agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 44

Prosedur, tata cara dan kompensasi pemutusan hubungan kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Mogok Kerja

Pasal 45

- (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 sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan OPD.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - 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), untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Bagian Keempat
Penutupan Perusahaan

Pasal 46

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

Bagian Kelima
Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 47

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

BAB XI
PEMBINAAN, PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 48

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

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 49

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

Bagian Ketiga
Pengendalian

Pasal 50

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

BAB XII
SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 51

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

Pasal 52

Sanksi administrasi sebagaimana maksud dalam Pasal 51 ayat (1) dilaksanakan terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 7 ayat (3), ayat (4) dan ayat (6), Pasal 8 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 15 ayat (4), Pasal 16 ayat (2), Pasal 17 ayat (2), Pasal 18 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 19, Pasal 20 ayat (1), ayat (4) dan ayat (6), Pasal 22 ayat (2),

Pasal 23 ayat (1), Pasal 24 ayat (3), Pasal 25 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 28 ayat (1), Pasal 30 ayat (1), Pasal 31 ayat (1), Pasal 36 ayat (2), Pasal 37 ayat (1), Pasal 39 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 40 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), ayat (6), Pasal 41 ayat (1), Pasal 43 ayat (2), Pasal 45 ayat (3), dan/atau Pasal 50 ayat (2).

BAB XIII PENYIDIKAN

Pasal 53

- (1) Pejabat Penyidik pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana atau pelanggaran Peraturan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diangkat oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang mengenai adanya tindak pidana atas pelanggaran Peraturan Daerah;
 - b. melakukan tindakan pertama dan pemeriksaan ditempat kejadian perkara;
 - c. menyuruh berhenti seseorang dan memeriksa tanda pengenal dari tersangka;
 - d. melakukan penyitaan benda atau surat yang ada hubungannya dengan tindak pidana;
 - 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 atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik Polri memberitahukan hal tersebut kepada penuntut umum, tersangka atau keluarganya; dan
 - i. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (4) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan penyampaian hasil penyidikannya kepada penuntut umum melalui Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, sesuai ketentuan yang diatur dalam Undang- Undang Hukum Acara Pidana.

BAB XIV KETENTUAN PIDANA

Pasal 54

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan dalam Pasal 17 ayat (2), Pasal 20 ayat (1), Pasal 25 ayat (1) dan Pasal 26 ayat (2) diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima

puluh juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 55

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana diatur dalam Pasal 26 ayat (1) diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

BAB XVI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 56

Petunjuk pelaksanaan Peraturan Daerah ini harus sudah diterbitkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini mulai berlaku.

Pasal 57

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jepara
pada tanggal 23 Mei 2017

BUPATI JEPARA,

AHMAD MARZUQI

Diundangkan di Jepara
pada tanggal 23 Mei 2017

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN JEPARA,

SHOLIH

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN JEPARA TAHUN 2017 NOMOR 4
NOREG. PERATURAN DAERAH KABUPATEN JEPARA, PROVINSI JAWA TENGAH :
(4/2017).

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN DAERAH KABUPATEN JEPARA
NOMOR TAHUN 2017

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan di Daerah sebagai bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan 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 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. 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 Daerah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, yang mencakup pengembangan sumberdaya 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. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, hal ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan 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, khususnya di wilayah Kabupaten Jepara.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Huruf a

Yang dimaksud "asas perlindungan" terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "asas kemanusiaan" adalah bahwa hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia tidak dapat dilepaskan dari manusia pribadi karena tanpahal hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia akan kehilangan harkat dan martabatkemanusiaannya dimana setiap orang mengemban kewajiban mengakui dan menghormati hak asasi orang lain.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "asas persamaan hak" adalah setiap orang berhak untuk hidup serta berhak untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "asas keadilan sosial" adalah mengembangkan perbuatan yang luhur, mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "asas kesetaraan dan keadilan gender" adalah meningkatkan kedudukan, peran, dan kualitas perempuan, serta upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga dan bermasyarakat.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "asas anti diskriminasi" adalah perilaku adil, tidak membedakan atas dasar etnik, ras, warna kulit, budaya, bahasa, agama, golongan, jenis kelamin dan status sosial lainnya.

Huruf g

Yang dimaksud dengan "asas demokrasi" adalah setiap pekerja harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Huruf h

Yang dimaksud dengan "asas keterpaduan" adalah hubungan kerja yang sinergis dan saling terkait satu sama lain antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Huruf i

Yang dimaksud dengan "asas keramah tamahan" adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan keakraban, sopan, suka membantu, dan iklim dunia ketenagakerjaan yang kondusif.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Yang dimaksud dengan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh meningkatkan serta mengembangkan ketrampilan atau keahlian, produktivitas, disiplin sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan klasifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

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.