



SALINAN

BUPATI LUWU UTARA  
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN LUWU UTARA  
NOMOR 8 TAHUN 2023

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LUWU UTARA,

- Menimbang : a. bahwa pembangunan daerah Kabupaten Luwu Utara harus didukung oleh peranan penting tenaga kerja yang berkualitas, sehingga diperlukan langkah strategis dan terukur untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mampu berdaya saing, profesional mandiri serta memiliki kearifan lokal dalam menghadapi tantangan zaman yang terus berkembang;
- b. bahwa perubahan masyarakat yang terjadi sangat cepat di berbagai sektor kehidupan, sehingga memerlukan peningkatan kualitas dan perlindungan terhadap sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara terencana;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Tenaga Kerja merupakan urusan Pemerintahan Konkuren yang menjadi kewenangan daerah dan termasuk dalam salah satu urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan 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 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Luwu Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3826);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. 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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN LUWU UTARA

dan

BUPATI LUWU UTARA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

## BAB I

### KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Luwu Utara
2. Provinsi adalah Provinsi Sulawesi Selatan
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur Penyelenggaraan Pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Gubernur adalah Gubernur Sulawesi Selatan
5. Bupati adalah Bupati Luwu Utara.
6. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Luwu Utara.
7. BUMD adalah Badan usaha yang seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh daerah.
8. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
10. Pegawai Fungsional Tertentu Pengantar Kerja adalah Pegawai dalam jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak

untuk melakukan kegiatan pelayanan antar kerja.

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. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan koordinasi pengawasan.
13. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik Instansi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
14. Pemberi Kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan hukum lainnya yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut RTK Mikro adalah kegiatan yang disusun berdasarkan perencanaan yang dilakukan secara periodik.
17. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
18. 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.

19. 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.
20. 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.
21. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
22. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
23. 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.
24. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.
25. Perantara Kerja adalah proses mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja sampai dengan terjadinya hubungan kerja.
26. 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.
27. Tenaga Kerja Asing adalah warga Negara asing

pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

28. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
29. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
30. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada Nilai- Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
31. 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 mengenai kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
32. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
33. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
34. 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.
35. 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.

36. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum Kabupaten Luwu Utara.
37. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan.

## Pasal 2

Ruang Lingkup Peraturan Daerah ini, meliputi:

- a. informasi ketenagakerjaan dan perencanaan tenaga kerja mikro;
- b. pelatihan dan pemagangan tenaga kerja;
- c. pelayanan penempatan tenaga kerja;
- d. pelayanan produktivitas tenaga kerja;
- e. perluasan kesempatan kerja;
- f. perlindungan;
- g. pembinaan; dan
- h. pendanaan.

## BAB II INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAN PERENCANAAN TENAGA KERJA MIKRO

### Bagian Kesatu Informasi Ketenagakerjaan

## Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah mengelola informasi ketenagakerjaan yang terbaru dan mudah diakses oleh masyarakat.
- (2) Pengelolaan informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara akurat, lengkap, dan berkesinambungan meliputi kegiatan:
  - a. pengumpulan;
  - b. pengolahan;
  - c. penganalisaan;
  - d. penyimpanan;
  - e. penyajian; dan
  - f. penyebarluasan.
- (3) Dalam melaksanakan pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perangkat Daerah membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan dengan memanfaatkan media

teknologi informasi dan komunikasi.

- (4) Sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus terintegrasi dengan sistem ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan sistem ketenagakerjaan Nasional.

#### Pasal 4

- (1) Pengusaha menyampaikan informasi ketenagakerjaan pada lingkup kegiatan usahanya kepada Pemerintah Daerah dalam rangka pengumpulan data.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. identitas perusahaan;
  - b. jenis/bidang usaha;
  - c. keadaan ketenagakerjaan;
  - d. perlindungan ketenagakerjaan;
  - e. penindakan pelanggaran;
  - f. pengawasan ketenagakerjaan; dan
  - g. kesempatan kerja.
- (3) Penyampaian informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala setiap akhir bulan.

#### Bagian Kedua PTK Mikro

#### Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan PTK Mikro.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pedoman pelaksanaan:
  - a. pelatihan kerja;
  - b. pemagangan dan sertifikasi kompetensi;
  - c. pelayanan penempatan tenaga kerja;
  - d. perluasan kesempatan kerja;
  - e. penggunaan tenaga kerja asing;
  - f. hubungan kerja;
  - g. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain;
  - h. perlindungan kerja;
  - i. jaminan sosial;
  - j. fasilitas kesejahteraan; dan
  - k. hubungan industrial.

#### Pasal 6

- (1) BUMD Perusahaan swasta, serta pemberi kerja lainnya menyusun PTK Mikro.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
  - a. menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan melalui pelaksanaan program kepegawaian yang terarah; dan
  - b. menjamin perlindungan pegawai, hubungan industrial yang harmonis, peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, serta menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.

#### Pasal 7

- (1) Pelaksanaan kegiatan PTK Mikro menghasilkan RTK Mikro.
- (2) RTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (3) BUMD, Perusahaan Swasta, dan pemberi kerja lainnya menyampaikan laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro kepada Pemerintah Daerah.
- (4) Laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro disampaikan paling lama pada bulan Januari tahun berikutnya.
- (5) Hasil pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaporkan oleh Kepala Pemerintah Daerah kepada Bupati dengan tembusan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan di Provinsi.
- (6) Setiap BUMD, Perusahaan Swasta, dan pemberi kerja yang tidak menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administrasi.

#### Pasal 8

- (1) Perangkat Daerah melakukan pemantauan secara langsung dan/atau tidak langsung terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dan melaporkan hasil pemantauan kepada Bupati dan tembusan kepada Gubernur.
- (2) Pemantauan secara langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melakukan kunjungan langsung ke BUMD, Perusahaan Swasta, dan pemberi kerja lainnya.
- (3) Pemantauan tidak langsung sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan cara pengamatan dan identifikasi laporan dari BUMD, Perusahaan Swasta, dan pemberi kerja lainnya.

- (4) Pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro secara langsung maupun tidak langsung dilakukan paling sedikit 6 (enam) bulan sekali.

#### Pasal 9

Perangkat Daerah melakukan evaluasi terhadap hasil pemantauan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan melaporkan hasil evaluasi kepada Bupati dengan tembusan kepada Gubernur.

### BAB III PELATIHAN DAN PEMAGANGAN TENAGA KERJA

#### Bagian Kesatu Pelatihan Kerja

#### Pasal 10

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan dalam rangka membekali, meningkatkan kemampuan, kualitas, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja agar mampu bersaing di Bursa Kerja nasional dan internasional.
- (2) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan/atau Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan.
- (3) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

#### Pasal 11

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai kesempatan untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui kebutuhannya.
- (2) Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja diberikan pelayanan khusus sesuai dengan kebutuhannya.

## Pasal 12

- (1) LPKS/Perusahaan wajib memiliki izin dan mendaftar ke Pemerintah Daerah
- (2) LPKS/Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai penyelenggara Pelatihan Kerja.
- (3) Persyaratan sebagai Penyelenggara Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
  - a. tersedianya tenaga kepelatihan;
  - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
  - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
  - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.
- (4) LPKS/Perusahaan yang tidak mendaftar ke Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administrasi.

## Pasal 13

Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:

- a. sertifikat pelatihan; atau
- b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan badan koordinasi sertifikasi profesi atau lembaga sertifikasi profesi.

## Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam pelaksanaan pelatihan kerja berdasarkan klaster kompetensi untuk:
  - a. tingkat operator;
  - b. tingkat teknisi; dan
  - c. tingkat ahli.
- (2) Tanggung jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. penyusunan perencanaan pelatihan kerja skala Daerah yang bersifat periodik;
  - b. memfasilitasi pelaksanaan pelatihan kerja melalui pola pemagangan, kewirausahaan, teknologi tepat guna, pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat di Lembaga Pelatihan Kerja

- Pemerintah Daerah dan Swasta/Perusahaan;
- c. mengoordinasikan pelaksanaan pelatihan kerja skala Daerah;
  - d. mendorong pemangku kepentingan untuk memanfaatkan atau menggunakan fasilitas lembaga pelatihan kerja;
  - e. melakukan sosialisasi dan promosi pelatihan kerja;
  - f. melakukan pembinaan alumni pasca pelatihan;
  - g. mengembangkan jejaring antara lembaga pelatihan kerja dengan perusahaan/industri;
  - h. mendorong perusahaan/industri untuk menerima/melaksanakan pemagangan; dan
  - i. rekrutmen instruktur/fasilitator di Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah.
- (3) Fasilitasi yang merupakan tanggung jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, meliputi:
- a. identifikasi kebutuhan pelatihan;
  - b. penyusunan program pelatihan;
  - c. peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga kepelatihan;
  - d. pengembangan fasilitas dan sarana pelatihan; dan
  - e. penyediaan anggaran pelatihan.
- (4) Pengusaha bertanggung jawab dalam memberikan kesempatan kepada pekerjanya mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerjanya.

#### Pasal 15

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan peningkatan keterampilan Tenaga Kerja dan produktivitas kerja.
- (2) Peningkatan keterampilan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui:
  - a. pola kewirausahaan;
  - b. pengembangan teknologi dan budaya produktif;
  - c. etos kerja;
  - d. teknologi tepat guna;
  - e. pelatihan berbasis kompetensi;

- f. pelatihan berbasis masyarakat; dan
- g. efisiensi kegiatan ekonomi.

## Bagian Kedua Pemagangan

### Pasal 16

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.
- (2) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari:
  - a. pencari Kerja;
  - b. siswa LPK; dan/atau
  - c. tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (3) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan penyelenggara pemagangan yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Pemerintah Daerah.
- (4) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta pemagangan dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu pemagangan.
- (5) Pemagangan yang dilaksanakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dianggap tidak sah dan status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan penyelenggara pemagangan.

### Pasal 17

- (1) Penyelenggara Pemagangan harus memiliki:
  - a. program pemagangan;
  - b. sarana prasarana;
  - c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan
  - d. pendanaan.
- (2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat:
  - a. nama program;
  - b. tujuan program;
  - c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;
  - d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang

- akan dipelajari;
  - e. jangka waktu pemagangan;
  - f. kurikulum dan silabus; dan
  - g. sertifikasi.
- (3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar khusus.
- (4) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus diketahui dan disahkan oleh Pemerintah Daerah.

#### Pasal 18

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:

- a. teori;
- b. simulasi/praktik;
- c. bekerja secara langsung di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program pemagangan; dan
- d. keselamatan dan kesehatan kerja.

#### Pasal 19

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf c dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

#### Paragraf 1

#### Hak dan Kewajiban Peserta Pemagangan

#### Pasal 20

- (1) Peserta pemagangan wajib untuk menaati perjanjian pemagangan.
- (2) Peserta pemagangan yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas:
- a. pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari Perusahaan;
  - b. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
  - c. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
  - d. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan

- e. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (3) Bagi peserta pemagangan yang sudah bekerja pada perusahaan, memperoleh uang saku dan/atau uang perjalanan paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari besaran UMK.

#### Paragraf 2

#### Hak dan Kewajiban Penyelenggara Pemagangan

#### Pasal 21

- (1) Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk:
- a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
  - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan berkewajiban untuk:
- a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
  - b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
  - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
  - d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta pemagangan;
  - e. memberikan uang saku dan/atau uang transportasi peserta pemagangan;
  - f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
  - g. memberikan sertifikat.
- (3) Setiap Penyelenggara Pemagangan yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif.

#### Pasal 22

- (1) Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan;
  - b. waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan

- c. para pelaku pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan maupun peserta pemagangan.
- (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan dapat berkoordinasi dengan forum komunikasi jejaring pemagangan.

#### Pasal 23

- (1) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (4) harus melampirkan:
  - a. program pemagangan;
  - b. rencana penyelenggaraan pemagangan; dan
  - c. rancangan perjanjian pemagangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan setelah memberitahukan kepada Perangkat Daerah, dapat melaksanakan seleksi calon peserta pemagangan.
- (3) Pemerintah Daerah melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik terhadap penyelenggaraan pemagangan.

#### Pasal 24

Perangkat Daerah melaksanakan rekrutmen dan seleksi peserta dalam program pemagangan ke luar negeri dengan memenuhi persyaratan:

- a. berpendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat;
- b. peserta berstatus pekerja di perusahaan;
- c. mendapatkan rekomendasi dari perusahaan;
- d. perusahaan harus mempunyai target capaian setelah pemagangan selesai;
- e. mengikuti pelatihan bahasa negara tujuan magang yang diselenggarakan oleh LPK Perangkat Daerah; dan
- f. peserta yang berasal bukan dari perusahaan menanggung biaya sendiri sesuai dengan perjanjian antara LPK Perangkat Daerah dengan lembaga penerima pemagangan di luar negeri.

### BAB IV

#### PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

#### Pasal 25

- (1) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan

yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan, harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

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

#### Pasal 26

- (1) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dilakukan oleh:
  - a. Pemerintah Daerah; dan
  - b. Lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja.
- (3) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kesesuaian antara bakat, minat dan kemampuan pencari kerja dengan kebutuhan pemberi kerja.
- (4) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dilakukan oleh Pegawai Fungsional Tertentu Pengantar Kerja di Daerah.

#### Bagian Kesatu Informasi Pasar Kerja

#### Pasal 27

- (1) Perangkat Daerah melakukan pengelolaan Informasi Pasar Kerja Daerah.
- (2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyebarluaskan Informasi Pasar Kerja Daerah.

#### Pasal 28

- (1) LPTKS Daerah wajib menyampaikan laporan penempatan Tenaga kerja dan lowongan pekerjaan di perusahaan kepada Pemerintah Daerah.
- (2) Laporan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala setiap bulan.
- (3) Setiap LPTKS Daerah yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan sanksi administratif.

#### Bagian Kedua Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 29

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas:
  - a. Pemerintah Daerah; dan
  - b. LPTKS.
- (2) Pemerintah Daerah dan/atau LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan bursa kerja daerah dalam rangka pelayanan penempatan Tenaga Kerja di Daerah.
- (3) LPTKS yang menyelenggarakan Bursa Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memiliki izin dari Pemerintah Daerah.
- (4) Penyelenggara pameran pelatihan dan kesempatan kerja di tingkat Daerah wajib memperoleh izin dari Pemerintah Daerah.
- (5) LPTKS yang menyelenggarakan Bursa Kerja Daerah yang tidak memiliki izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan Penyelenggara pameran pelatihan dan kesempatan kerja di tingkat Daerah yang tidak memiliki izin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi administrasi.

#### Bagian Ketiga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

#### Pasal 30

- (1) Setiap tenaga kerja Penyandang Disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dengan memperhatikan kesesuaian jenis dan derajat disabilitas.
- (2) BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua) persen Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (3) Setiap perusahaan swasta wajib mempekerjakan

Penyandang Disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) dari jumlah pegawai atau pekerja.

- (4) Setiap BUMD dan/atau Perusahaan Swasta yang tidak mematuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif.

#### Pasal 31

- (1) Penyandang Disabilitas memiliki hak untuk memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dan LPTKS Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah membuat daftar pencari kerja Penyandang Disabilitas.
- (3) LPTKS Daerah melaporkan daftar pencari kerja berstatus sebagai Penyandang Disabilitas kepada Pemerintah Daerah.

#### Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif berupa kemudahan perizinan bagi LPTKS yang melaksanakan penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Kemudahan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa prioritas waktu penyelesaian perizinan atau penghapusan biaya perizinan.
- (3) Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap kuota Penyandang Disabilitas pada perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) dan ayat (3).
- (4) Dalam hal perusahaan tidak dapat memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) dan ayat (3), Pemerintah Daerah melakukan perantaraan kerja dari daftar pencari kerja penyandang disabilitas dengan perusahaan tersebut dengan memperhatikan kesesuaian jenis dan derajat Disabilitas.

### Bagian Keempat Penempatan Tenaga Kerja Lokal

#### Pasal 33

- (1) Dalam rangka penempatan tenaga kerja lokal pada perusahaan, Pemerintah Daerah dapat melakukan perantaraan kerja.
- (2) Perusahaan dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan Daerah untuk menampung tenaga kerja yang berasal dari lembaga pendidikan

tersebut.

- (3) Kegiatan menampung tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (2) adalah upaya untuk memberikan pembinaan khusus terhadap tenaga kerja sebelum memasuki dunia kerja.

## BAB V PELAYANAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

### Pasal 34

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan promosi Produktivitas Tenaga Kerja untuk memberikan pemahaman dan penyebarluasan konsepsi produktivitas kepada masyarakat, dunia usaha, dan instansi pemerintah guna meningkatkan kesadaran dan membangun komitmen kegiatan peningkatan produktivitas secara sistematis, konsisten dan berkelanjutan.
- (2) Promosi Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip konsepsional, sistematis, konsisten, dan berkelanjutan.
- (3) Promosi Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan melalui kegiatan:
  - a. penyelenggaraan forum seminar, *workshop*, symposium, dialog, konvensi Kegiatan Pelatihan dan Penyuluhan Produktivitas;
  - b. penyebarluasan informasi melalui media cetak/elektronik;
  - c. penyelenggaraan bulan mutu dan produktivitas; dan/atau
  - d. pemberian anugerah produktivitas dan kualitas.

### Pasal 35

- (1) Pemerintah Daerah melakukan upaya peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah melalui pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen.
- (2) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kegiatan:
  - a. pendidikan dan pelatihan;
  - b. bimbingan teknis dan konsultasi;
  - c. pengembangan inovasi; atau
  - d. kerja sama kelembagaan.

- (3) Konsultasi peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah diberikan Lembaga Kerja Sama Tripartit di tingkat Daerah kepada perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 36

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran produktivitas tenaga kerja di Daerah.
- (2) Pengukuran produktivitas tenaga kerja diselenggarakan dengan prinsip valid, reliabel, akurat, objektif, dan akuntabel.

#### Pasal 37

- (1) Dalam rangka menjaga produktivitas tenaga kerja, dilakukan pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja.
- (2) Indikator pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di Daerah wajib meliputi:
  - a. kuantitas kerja;
  - b. kualitas kerja; dan
  - c. ketepatan waktu.
- (3) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui:
  - a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas; dan
  - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.
- (4) Pengukuran produktivitas tenaga kerja di Daerah dilakukan dengan membandingkan:
  - a. perbandingan antara capaian produktivitas tenaga kerja saat ini dengan capaian produktivitas tenaga kerja sebelumnya;
  - b. perbandingan antara capaian produktivitas tenaga kerja di Daerah dengan capaian produktivitas tenaga kerja di daerah lainnya; dan
  - c. perbandingan antara capaian produktivitas tenaga kerja saat ini dengan target pencapaiannya.

#### Pasal 38

- (1) Dalam menjaga mutu pengukuran produktivitas tenaga kerja perlu dilakukan pembudayaan produktivitas tenaga kerja.

- (2) Pembudayaan produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip disiplin, konsisten, dan berkelanjutan.

#### Pasal 39

Ketentuan lebih lanjut mengenai promosi, peningkatan, pengukuran, dan pembudayaan produktivitas tenaga kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

### BAB VI PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

#### Pasal 40

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas PTK Mikro.

#### Bagian Kesatu

Perluasan Kesempatan Kerja Di Dalam Hubungan Kerja

#### Pasal 41

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja adalah upaya untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan dan upah.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan oleh BUMD, dan Swasta dengan menetapkan program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja yang harus menyerap tenaga kerja.
- (3) Program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa diversifikasi dan ekstensifikasi usaha.

#### Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja

#### Pasal 42

- (1) Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja merupakan upaya untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan

kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, BUMD, Swasta, dan kelembagaan masyarakat melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.

- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola:
  - a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
  - b. penerapan teknologi tepat guna;
  - c. pembentukan wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi;
  - f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; dan/atau
  - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dapat dibarengi dengan pemberian fasilitas dalam bentuk:
  - a. permodalan;
  - b. penjaminan;
  - c. pendampingan;
  - d. pelatihan;
  - e. konsultasi;
  - f. bimbingan teknis; dan/atau
  - g. penyediaan data dan informasi.

#### Pasal 43

Dalam rangka memberikan fasilitas permodalan dan penjaminan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (4) huruf a dan huruf b, Bupati dapat mendorong lembaga keuangan perbankan dan nonperbankan, serta dunia usaha untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat berupa kredit dan/atau fasilitas penjaminan kredit yang dapat menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja.

#### Pasal 44

- (1) Dalam rangka memberikan fasilitas sebagaimana dimaksud Pasal 43, Bupati dapat membentuk forum koordinasi.

- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintah Daerah dan masyarakat yang terdiri dari:
  - a. unsur Pemerintah Daerah berasal dari Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan, bidang penanaman modal, dan bidang perdagangan; dan
  - b. unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi pengusaha di Daerah.
- (3) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

## BAB VII PERLINDUNGAN

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 45

Setiap Pekerja/Buruh memiliki hak atas Perlindungan Ketenagakerjaan yang meliputi:

- a. perlindungan di tempat kerja;
- b. fasilitas di tempat kerja;
- c. perlindungan dalam pengupahan;
- d. perlindungan dalam Hubungan Industrial;
- e. perlindungan dalam hubungan kerja; dan
- f. perlindungan dalam Pekerja Migran Indonesia di luar Negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah.

### Bagian Kedua Perlindungan di Tempat Kerja

#### Pasal 46

- (1) Setiap pekerja berhak mendapatkan Perlindungan di tempat Kerja yang terdiri atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. lingkungan kerja;
  - c. moral dan kesusilaan; dan
  - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan Perlindungan di Tempat Kerja bagi Pekerja/Buruh yang terdiri atas:

- a. norma keselamatan kerja;
  - b. norma kesehatan kerja dan *higiene* perusahaan;
  - c. norma Pekerja anak dan perempuan; dan
  - d. norma jaminan sosial pekerja.
- (3) Setiap Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif.

#### Pasal 47

- (1) Dalam rangka pelaksanaan norma keselamatan kerja, kesehatan kerja dan *higiene* perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) huruf a dan huruf b, Perusahaan memiliki kewajiban untuk:
- a. menyediakan layanan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari;
  - b. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, yang dibuktikan dengan sertifikat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. memiliki pekerja di bagian personalia yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kader Norma Ketenagakerjaan;
  - d. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum;
  - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI) secara cuma-cuma; dan
  - f. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (2) Setiap Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

#### Pasal 48

- (1) Dalam rangka pelaksanaan norma Pekerja anak dan perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) huruf c, Perusahaan dilarang untuk:
- a. mempekerjakan anak yang berusia di bawah 15 (lima belas) tahun;

- b. mempekerjakan anak yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun untuk melakukan pekerjaan yang berbahaya, tidak sehat atau buruk untuk moral mereka;
  - c. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila waktu bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00; dan
  - d. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di saat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.
- (2) Pengecualian terhadap larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan dengan ketentuan:
- a. hanya untuk anak yang berumur dari 13 (tiga belas) tahun, sepanjang tidak mengganggu program sekolah dan tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial anak;
  - b. hanya untuk jenis pekerjaan ringan yang tidak membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak;
  - c. mendapatkan izin dari orang tua atau wali, setelah Perusahaan memeriksa kondisi kerja, jumlah jam kerja, dan jenis kinerja;
  - d. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam;
  - e. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 49

- (1) Pemerintah Daerah melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
  - a. pengawasan terhadap kewajiban hukum oleh Perusahaan;
  - b. inventarisasi Perusahaan yang tidak/belum berizin; dan
  - c. pembinaan terhadap Perusahaan yang terindikasi mempekerjakan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.

#### Pasal 50

- (1) Dalam rangka pelaksanaan norma jaminan sosial pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) huruf d, setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial, yang meliputi jaminan kesehatan dan Ketenagakerjaan.
- (2) Perusahaan wajib mendaftarkan semua Pekerja/Buruh sebagai peserta jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
- (3) Perusahaan yang tidak mendaftarkan semua Pekerja/Buruh sebagai peserta jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administrasi.

#### Pasal 51

Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 dalam hubungan kerja meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu serta di luar jam kerja.

#### Pasal 52

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan kepesertaan Pekerja/Buruh pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang meliputi sosialisasi dan penegakan hukum pelaksanaan kepesertaan Pekerja/Buruh pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan.
- (2) Dalam pelaksanaan kepesertaan Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TKLHK) yang berada dalam suatu komunitas dan/atau pekerja perorangan, Pemerintah Daerah dapat membantu stimulan iuran kepesertaan.
- (3) Pemerintah Daerah bersama sama dengan Perangkat Daerah yang membidangi usaha kecil dan menengah dan pemberdayaan masyarakat menginventarisasi pelaku usaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TKLHK) yang berada dalam suatu komunitas dan/atau pekerja perorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Tata cara pemberian stimulan iuran kepesertaan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

### Pasal 53

- (1) Pengusaha wajib melakukan inventarisasi kepesertaan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) yang berada dalam suatu komunitas dan/atau pekerja perorangan baik karena kepesertaan mandiri maupun dalam tanggungan pemilik usaha.
- (2) Pengusaha yang tidak melakukan kewajibannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

### Bagian Ketiga Fasilitas di Tempat Kerja

#### Pasal 54

- (1) Perusahaan wajib menyediakan fasilitas ditempat kerja bagi pekerja yang meliputi:
  - a. kesempatan beribadah;
  - b. fasilitas kesejahteraan; dan
  - c. waktu dan cuti kerja.
- (2) Perusahaan yang tidak menyediakan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

#### Paragraf 1 Kesempatan Beribadah

#### Pasal 55

- (1) Pekerja/Buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah menurut agama dan kepercayaannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadahnya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan menyediakan waktu, tempat dan sarana dan prasarana untuk melaksanakan Ibadahnya.
- (4) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif.

#### Paragraf 2 Fasilitas Kesejahteraan

#### Pasal 56

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pekerja/Buruh, antara lain:

- a. ruang laktasi;
  - b. fasilitas seragam kerja beserta loker pribadi;
  - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
  - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
  - e. tempat olahraga yang memadai dan representatif;
  - f. kantin;
  - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
  - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
  - i. fasilitas istirahat;
  - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi;
  - k. promosi kerja;
  - l. insentif atas prestasi kerja; dan/atau
  - m. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan dan jumlah pekerja, dan kemampuan Perusahaan.

### Paragraf 3 Waktu dan Cuti Kerja

#### Pasal 57

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
  - a. 7 (tujuh) jam dalam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam dalam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
  - a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;

- b. paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu;
  - c. membayar upah kerja lembur; dan
  - d. memberikan waktu istirahat kepada Pekerja/Buruh paling singkat 15 (lima belas) menit bagi Pekerja/Buruh sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih.
- (4) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (5) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), yang meliputi:
- a. istirahat antara jam kerja, paling singkat setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. istirahat panjang paling singkat 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
  - d. cuti tahunan, paling singkat 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - e. cuti mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - f. cuti pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;
  - g. cuti sakit selama 3 (tiga hari) atau lebih terhadap pekerja yang mengidap penyakit yang menurut keterangan dokter membutuhkan tambahan istirahat;
  - h. cuti tahunan paling singkat 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan

secara terus menerus;

- i. cuti bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
  - j. cuti selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan;
  - k. cuti selama 2 (dua) bulan bagi pekerja yang menderita penyakit menular yang dapat disembuhkan berdasarkan surat keterangan dari tenaga kesehatan dan/atau fasilitas kesehatan; dan
  - l. cuti Bersama pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- (6) Pemberian Cuti Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf l tanpa mengurangi upah dan hak-hak Pekerja/Buruh.
  - (7) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
  - (8) Setiap Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), dikenakan sanksi administratif.

#### Pasal 58

Pelaksanaan waktu cuti bagi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (5) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.

#### Bagian Keempat Pengupahan

#### Pasal 59

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang adil dan setara antara laki-laki dan perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama.
- (3) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi

penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.

- (4) Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari UMK.
- (5) Dalam hal Pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, Pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan UMK.
- (6) Penangguhan pelaksanaan UMK dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 1  
UMK

Pasal 60

- (1) Penetapan UMK dapat dilakukan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Bupati.
- (2) Rekomendasi Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Daerah.
- (3) Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk oleh Bupati.

Paragraf 2  
Dewan Pengupahan

Pasal 61

- (1) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 berfungsi memberikan:
  - a. saran dan pertimbangan;
  - b. merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan Bupati; dan
  - c. pengembangan sistem pengupahan.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. organisasi pengusaha;
  - c. organisasi serikat pekerja/serikat buruh;
  - d. perguruan tinggi; dan
  - e. pakar.

Paragraf 3  
Tunjangan Hari Raya

Pasal 62

- (1) Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Pekerja/Buruh yang telah

- mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun.
- (2) Tunjangan Hari Raya (THR) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
  - (3) Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan Tunjangan Hari Raya (THR) secara proporsional dengan masa kerja.
  - (4) Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
  - (5) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap.
  - (6) Waktu pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.
  - (7) Pengusaha tidak memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

Bagian Kelima  
Hubungan Industrial

Pasal 63

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
  - a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
  - b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
  - c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja;
  - d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil; dan
  - e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kabupaten/kota.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:
  - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
  - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
  - d. mengembangkan keterampilan dan

- keahliannya;
- e. ikut memajukan perusahaan; dan
  - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:
- a. menciptakan kemitraan;
  - b. mengembangkan usaha;
  - c. memperluas lapangan kerja; dan
  - d. memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

#### Pasal 64

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### Pasal 65

Bupati melakukan upaya Pencegahan dan penyelesaian atas:

- a. perselisihan hubungan industrial;
- b. mogok kerja; dan
- c. penutupan perusahaan.

#### Paragraf 1

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

#### Pasal 66

- (1) Pekerja/Buruh berhak membentuk Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (2) Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di

perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.

- (4) Pengusaha/organisasi pengusaha, Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melaksanakan pola kemitraan dalam Hubungan Industrial di perusahaan.
- (5) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

#### Paragraf 2

#### Lembaga Kerja Sama Bipartit

#### Pasal 67

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit yang dicatatkan ke Pemerintah Daerah.
- (2) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan Hubungan Industrial di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat Pekerja/Buruh dan/atau unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja secara demokratis.
- (4) Setiap pengusaha yang tidak mematuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

#### Paragraf 3

#### Lembaga Kerja Sama Tripartit

#### Pasal 68

- (1) Lembaga Kerja sama Tripartit dapat dibentuk di Daerah.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri dari unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. organisasi pengusaha; dan

c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Paragraf 4  
Peraturan Perusahaan

Pasal 69

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang dalam wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten, wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Pemerintah Daerah.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban Pekerja/Buruh;
  - c. syarat kerja;
  - d. tata tertib perusahaan;
  - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan; dan
  - f. hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari Peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemerintah Daerah mengesahkan peraturan perusahaan setelah menerima pengajuan dari Pengusaha sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (4) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengesahan Peraturan Perusahaan dalam Peraturan Bupati.
- (6) Pengusaha yang tidak membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

Pasal 70

- (1) Pemerintah Daerah melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 huruf b.
- (2) Pemerintah Daerah mengembangkan sistem informasi dalam rangka menyediakan fasilitas pengaduan bagi pekerja atau serikat pekerja sebagai upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Perangkat Daerah mendorong upaya yang wajar

sesuai dengan kondisi Daerah, kebutuhan, dan juga untuk pemajuan pengembangan dan penggunaan secara penuh bagi perundingan secara sukarela antara organisasi pengusaha dengan pekerja.

- (4) Upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa upaya mediasi.

Paragraf 5  
Mogok Kerja

Pasal 71

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki hak untuk mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Pemerintah Daerah paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit memuat:
  - a. hari, tanggal, dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan melakukan mogok kerja; dan
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/Buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja tidak diberitahukan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
  - a. melarang para pekerja yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; dan/atau
  - b. apabila dianggap perlu melarang pekerja yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (6) Atas pemberitahuan mogok kerja sebagaimana

dimaksud dalam ayat (2), Pemerintah Daerah memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh telah diketahui dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (7) Pemerintah Daerah wajib melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

#### Pasal 72

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.

#### Pasal 73

Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

#### Pasal 74

- (1) Dalam hal Pekerja/Buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh Pengusaha maka Pengusaha tetap wajib membayar upah Pekerja/Buruh.
- (2) Pengusaha yang tidak membayar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

#### Pasal 75

- (1) Perusahaan wajib menyediakan mekanisme perundingan dalam hal terjadi mogok kerja.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) gagal, Pengusaha dilarang melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

Paragraf 6  
Penutupan Perusahaan

Pasal 76

- (1) Penutupan Perusahaan (*lock out*) 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/Buruh.
- (3) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemerintah Daerah berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan.

Pasal 77

Penutupan Perusahaan dilarang dilakukan pada Perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi.

Bagian Keenam  
Hubungan Kerja

Pasal 78

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha meliputi:

- a. perjanjian kerja;
- b. Pemutusan Hubungan Kerja;
- c. pensiun; dan
- d. meninggal dunia.

Paragraf 1  
Perjanjian Kerja

Pasal 79

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/ Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dengan pengusaha atau

beberapa Pengusaha.

- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), dilaksanakan secara musyawarah.
- (4) Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), dibuat secara tertulis atau lisan dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (5) Setiap pekerja memiliki hak untuk memahami Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 80

Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:

- a. hak dan kewajiban Pengusaha;
- b. hak dan kewajiban Serikat Pekerja/ Serikat Buruh serta Pekerja/Buruh;
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
- d. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 81

- (1) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama dibuat tidak menggunakan Bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah.
- (2) Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat atas dasar:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (3) Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), wajib didaftarkan pada Pemerintah Daerah.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pendaftaran Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Peraturan Bupati.

## Pasal 82

- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 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 sifatnya sementara;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dan kegiatan baru; atau
  - e. produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (2) Penetapan jenis pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat dan ditetapkan oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh untuk kemudian didaftarkan pada Pemerintah Daerah.
- (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diadakan untuk masing-masing pekerja berdasarkan seleksi/rekrutmen perusahaan dan hanya berlaku dua kali masa kontrak yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja yang bersangkutan.
- (4) Perusahaan yang memperkerjakan Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus mempekerjakan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tersebut sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
- (5) Besaran upah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sekurang-kurangnya sesuai dengan UMK yang berlaku.
- (6) Pengusaha yang melakukan pengangkatan pekerja sebagai Pekerja/Buruh tetap wajib memberikan surat keputusan pengangkatan kepada Pekerja/Buruh paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pengangkatan.
- (7) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi administratif.

## Pasal 83

- (1) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan

kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pemerintah Daerah paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.

- (2) Dalam hal sistem perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak pemberitahuan diterima.
- (3) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

#### Pasal 84

Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.

#### Paragraf 2

#### Pemutusan Hubungan Kerja

#### Pasal 85

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka 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 melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (5) Pengusaha yang tidak mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi administratif.

#### Pasal 86

- (1) Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (3) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif.

#### Pasal 87

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:
  - a. Pekerja/Buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - b. Pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan;
  - c. Pekerja/Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
  - d. Pekerja/Buruh menikah;
  - e. Pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. Pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
  - g. Pekerja/Buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
  - h. Pekerja/Buruh yang mengadukan Pengusaha

kepada yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
  - j. pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
  - (3) Pengusaha yang tidak mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif.

#### Pasal 88

- (1) Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial, Mahkamah Agung dan/atau Lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutus dan memiliki kekuatan hukum tetap, yang menyatakan Pekerja/Buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.
- (2) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

#### Paragraf 3

#### Pensiun

#### Pasal 89

- (1) Pekerja/Buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada Pengusaha.
- (2) Pengusaha dapat menolak Pekerja/Buruh yang mengajukan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1), apabila masih membutuhkan Pekerja/Buruh tersebut.
- (3) Pengusaha wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh yang telah dinyatakan pensiun.
- (4) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak Pekerja/Buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (5) Pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak

Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administratif.

Paragraf 4  
Meninggal Dunia

Pasal 90

- (1) Dalam hal hubungan kerja berakhir karena Pekerja/Buruh meninggal dunia, Pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris Pekerja/Buruh bersangkutan uang dengan perhitungan:
  - a. 2 (dua) kali uang pesangon;
  - b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja; dan
  - c. uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

Bagian Ketujuh  
Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

Pasal 91

- (1) Pekerja Migran Indonesia di luar negeri memperoleh perlindungan sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah mengoordinasikan badan pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Daerah, melalui Perangkat Daerah terkait dalam rangka memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sesuai Peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemerintah Daerah melakukan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia di luar negeri pada saat sebelum dan setelah penempatan untuk memastikan Pekerja Migran Indonesia memperoleh hak-hak yang dimilikinya.

Paragraf 1  
Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pra  
Penempatan

Pasal 92

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada saat sebelum penempatan di Daerah sebagaimana dimaksud pada Pasal 91 ayat (3), dilakukan oleh Pemerintah Daerah dalam bentuk:

- a. melakukan distribusi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari

- Pemerintah kepada Pemerintah Daerah;
- b. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
  - c. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
  - d. pemantauan dan koordinasi dengan pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta berkenaan dengan perekrutan calon Pekerja Migran Indonesia di luar negeri;
  - e. pemberian surat pengantar rekrut bagi pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta yang telah memperoleh Surat Izin Pengerahan;
  - f. verifikasi akurasi data pada dokumen-dokumen yang terkait dengan data diri Pekerja Migran Indonesia dan tujuan pada penempatan;
  - g. penentuan daerah rekrut di Daerah dengan menerbitkan surat pengantar rekrut dalam waktu 1 (satu) hari kerja;
  - h. pemantauan dan evaluasi untuk memastikan Pekerja Migran Indonesia telah memperoleh pemahaman tentang perjanjian kerja; dan
  - i. fasilitasi hak memilih pada Pemilihan Umum sepanjang masih berlokasi di wilayah Daerah.

#### Paragraf 2

#### Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Purna Penempatan

#### Pasal 93

- (1) Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia pada saat purna penempatan di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91 ayat (3), dilakukan oleh Pemerintah Daerah dalam bentuk:
  - a. memastikan pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta telah melakukan upaya pelayanan kepulangan Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
  - c. melakukan koordinasi dengan Pos Pelayanan Pekerja Migran Indonesia di perbatasan negara untuk memastikan Pekerja Migran Indonesia pulang ke Daerah sesuai asalnya; dan

- d. memberikan bantuan penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi.
- (2) Bentuk-bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami masalah dan dalam keadaan meninggal.
  - (3) Dalam rangka menindaklanjuti perlindungan setelah penempatan, Perangkat Daerah menciptakan program rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial serta pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia purna penempatan bersama-sama dengan Perangkat Daerah yang membidangi pemberdayaan masyarakat dan yang membidangi usaha kecil dan menengah.

#### Pasal 94

- (1) Pemerintah Daerah melakukan evaluasi terhadap Perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Pemerintah Provinsi secara periodik.

#### Pasal 95

- (1) Dalam rangka pelayanan perlindungan Pekerja Migran baik pra dan purna penempatan, Pemerintah Daerah dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri diatur dalam Peraturan Bupati.

### BAB VIII PEMBINAAN

#### Pasal 96

Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan Ketenagakerjaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dalam bentuk Bimbingan Teknis Akreditasi.

### BAB IX PENDANAAN

#### Pasal 97

Pendanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan berasal dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 98

Anggaran Pendapatan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud Pasal 97 huruf a diprioritaskan bagi pendanaan:

- a. pelayanan produktivitas tenaga kerja;
- b. perluasan kesempatan kerja;
- c. perlindungan pekerja migran indonesia;
- d. pelatihan kerja;
- e. layanan antar kerja; dan
- f. hubungan industrial ketenagakerjaan.

### BAB X SANKSI ADMINISTRATIF

#### Pasal 99

Sanksi Administratif berupa:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatalan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
- h. pencabutan izin.

### BAB XI KETENTUAN PENYIDIKAN

#### Pasal 100

- (1) Selain Penyidik Kepolisian Republik Indonesia, Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini.
- (2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang pelanggaran ketentuan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
  - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan pelanggaran ketentuan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
  - c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang sehubungan dengan pelanggaran ketentuan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
  - d. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau

- dokumen lain tentang pelanggaran ketentuan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- e. melakukan pemeriksaan atau penyitaan terhadap barang dan/atau surat dalam pelanggaran ketentuan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
  - f. meminta bantuan ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan pelanggaran ketentuan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan; dan
  - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya pelanggaran ketentuan tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikan tersebut kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Dalam hal penyidik Pegawai Negeri Sipil mengetahui bahwa perbuatan pidana yang sedang disidik juga diatur dalam undang-undang, Penyidik Pegawai Negeri Sipil segera menyerahkan kewenangan penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

## BAB XII KETENTUAN PIDANA

### Pasal 101

Setiap orang yang tidak menjalankan Sanksi Administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 dapat dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

## BAB XIII KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 102

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan; dan

- b. semua ketentuan yang terkait dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan selain perizinan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib disesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lama 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

#### BAB XIV KETENTUAN PENUTUP

##### Pasal 103

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

##### Pasal 104

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Masamba  
Pada tanggal 27 Desember 2023  
BUPATI LUWU UTARA

ttd

INDAH PUTRI INDRIANI

Diundangkan di Masamba  
pada tanggal 27 Desember 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN LUWU UTARA,

ttd

ARMIADI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LUWU UTARA TAHUN 2023 NOMOR 8

NOMOR REGISTRASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN LUWU UTARA  
PROVINSI SULAWESI SELATAN : B.HK.09.178.23

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN LUWU UTARA  
NOMOR 8 TAHUN 2023  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sumber daya itu berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana akan menunjang program pembangunan di bidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kerja sangat penting untuk mendapat perlindungan dari pemerintah. Disisi lain untuk memberikan kepastian hukum terhadap pekerja juga untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak hidup yang dimilikinya serta menjamin agar bisa menekan angka pengangguran di negara ini.

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*, sedangkan dalam bahasa Belanda, disebut dengan *theorie van de wettelijke bescherming*, dan dalam bahasa Jerman disebut dengan *theorie der rechtliche schutz*. Kaitan perlindungan hukum yang dikehendaki tenaga kerja adalah bagaimana memberikan perlindungan hukum mulai dari bentuk preventif hingga represif.

Perlindungan hukum yang preventif merupakan perlindungan hukum yang sifatnya pencegahan. Perlindungan memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintahan mendapat bentuk yang definitif. Sehingga perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Sedangkan, perlindungan hukum yang bersifat represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa. Dengan demikian, perlindungan hukum merupakan hasil dari bekerjanya teori tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum dalam upaya pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim (2003:61) menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja menjadi dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Sementara dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan seringkali mengalami permasalahan oleh tenaga kerja terutama menyangkut masalah perlindungan tenaga kerja itu sendiri. Hal inilah kemudian menjadi distorsi dalam realitasnya. Maka dari itu kehadiran pemerintah tentu saja menjadi penting untuk mengatasi permasalahan ini.

Jika mengecek segala bentuk peraturan perundang-undangan yang ada, maka ditemukan adanya peraturan yang eksplisit mengatur ketenagakerjaan ini. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Selanjutnya, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dengan ketentuan ini tentu saja sangat penting untuk diatur dalam peraturan perundang-undangan diberbagai tingkatan.

Meskipun pada faktanya telah banyak ketentuan diberbagai tingkat yang mengatur tentang hal ini, maka pemerintah daerah kabupaten luwu utara memerlukan kerangka teknis mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan, terutama di daerah-daerah terdampak akibat diskursus penyelenggaraan ketenagakerjaan itu sendiri.

## II. PASAL DEMI PASAL.

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup Jelas

Pasal 3

Cukup Jelas

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Cukup Jelas

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

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan prinsip “valid” merupakan prinsip mengenai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya dalam proses pengukuran produktivitas tenaga kerja;

Yang dimaksud dengan prinsip “reliabel” merupakan prinsip mengenai instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan;

Yang dimaksud dengan “akurat” merupakan prinsip yang menjunjung ketelitian, kecermatan, ketepatan dan seksama dalam pengukuran produktivitas tenaga kerja;

Yang dimaksud dengan “objektif” suatu prinsip mengenai keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi pendapat atau pandangan pribadi; dan

Yang dimaksud dengan “akuntabel” merupakan prinsip yang digunakan dalam upaya pengukuran produktivitas tenaga kerja agar dapat dimintai pertanggungjawaban.

Pasal 37

Cukup Jelas

Pasal 38

Cukup Jelas

Pasal 39

Cukup Jelas

Pasal 40

Cukup Jelas

Pasal 41

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “diversifikasi usaha” merupakan upaya untuk membuka usaha dengan memperbanyak jenis usaha baru dalam proses penyelenggaraan ketenagakerjaan;

Yang dimaksud dengan “ekstensifikasi usaha” merupakan upaya untuk memperluas usaha dengan cara membuka peluang usaha baru.

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

Ayat (1)

Huruf a

Cukup Jelas

Huruf b

Cukup Jelas

Huruf c

Yang dimaksud dengan waktu adalah penghitungan keadaan menyesuaikan dengan waktu di Kabupaten Luwu Utara.

Huruf d

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 49

Cukup Jelas

Pasal 50

Cukup Jelas

Pasal 51

Yang dimaksud dengan “Waktu Tertentu” merupakan waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu;

Yang dimaksud dengan “Waktu Tidak Tertentu” merupakan waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja;

Yang dimaksud dengan “Di luar jam Kerja” merupakan waktu istirahat dan/atau waktu libur yang mengharuskan pekerja untuk bekerja karena keadaan tertentu.

Pasal 52

Cukup Jelas

Pasal 53

Cukup Jelas

Pasal 54

Cukup Jelas

Pasal 55

Cukup Jelas

Pasal 56

Cukup Jelas

Pasal 57

Cukup Jelas

Pasal 58

Cukup Jelas

Pasal 59

Cukup Jelas

Pasal 60

Cukup Jelas

Pasal 61

Cukup Jelas

Pasal 62

Cukup Jelas

Pasal 63

Cukup Jelas

Pasal 64

Cukup Jelas

Pasal 65

Cukup Jelas

Pasal 66

Cukup Jelas

Pasal 67

Cukup Jelas

Pasal 68

Cukup Jelas

Pasal 69

Cukup Jelas

Pasal 70

Cukup Jelas

Pasal 71

Cukup Jelas

Pasal 72

Cukup Jelas

Pasal 73

Cukup Jelas

Pasal 74

Cukup Jelas

Pasal 75

Cukup Jelas

Pasal 76

Cukup Jelas

Pasal 77

Cukup Jelas

Pasal 78

Cukup Jelas

Pasal 79

Cukup Jelas

Pasal 80

Cukup Jelas

Pasal 81

Cukup Jelas

Pasal 82

Cukup Jelas

Pasal 83

Cukup Jelas

Pasal 84

Cukup Jelas

Pasal 85

Cukup Jelas

Pasal 86

Cukup Jelas

Pasal 87

Cukup Jelas

Pasal 88

Cukup Jelas

Pasal 89

Cukup Jelas

Pasal 90

Cukup Jelas

Pasal 91

Cukup Jelas

Pasal 92

Cukup Jelas

Pasal 93

Cukup Jelas

Pasal 94

Cukup Jelas

Pasal 95

Cukup Jelas

Pasal 96

Cukup Jelas

Pasal 97

Cukup Jelas

Pasal 98

Cukup Jelas

Pasal 99

Cukup Jelas

Pasal 100

Cukup Jelas

Pasal 101

Cukup Jelas

Pasal 102

Cukup Jelas

Pasal 103

Cukup Jelas

Pasal 104

Cukup Jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LUWU UTARA NOMOR 387