BUPATI BANGKA SELATAN

PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANGKA SELATAN

NOMOR 3 TAHUN 2020

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANGKA SELATAN,

Menimbang :

a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Bangka Selatan, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang strategis sebagai subjek dalam mencapai tujuan pembangunan yaitu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mampu berdaya saing menghadapi globalisasi menuju masyarakat Kabupaten Bangka Selatan yang mandiri;

b. bahwa perkembangan dinamika ketenagakerjaan sangat cepat dengan adanya pengaruh globalisasi seperti pasar bebas khususnya Masyarakat Ekonomi ASEAN sehingga berakibat pada praktik penyelenggaraan ketenagakerjaan yang memerlukan penanganan secara lebih komprehensif;

c. bahwa berdasarkan Pasal 12 ayat 2 huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015, Tenaga Kerja merupakan urusan Pemerintahan Konkuren yang menjadi kewenangan daerah dan masuk kedalam 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 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Barat, dan Kabupaten Belitung Timur di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4268);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor
5. 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), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5332);
7. 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 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indoensia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BANGKA SELATAN

dan

BUPATI BANGKA SELATAN

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Bangka Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur Penyelenggaraan Pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Bangka Selatan.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bangka Selatan.
5. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Perangkat Daerah yang bertanggung jawab terhadap urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Bangka Selatan.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan.
9. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro selanjutnya disingkat 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.

10. Pemberi Kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan hukum lainnya yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pengusaha adalah:
    a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
    b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
    c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
13. 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.
14. 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.
15. 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.

16. 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.
17. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
18. 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.
19. 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.
20. Perantaraan Kerja adalah proses mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja sampai dengan terjadinya hubungan kerja.
21. 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.
22. Tenaga Kerja Asing adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
23. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
24. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
25. 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.

26. 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, perseisihan mengenai kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
27. 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.
28. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
29. Lembaga Kerja samabipartit 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 instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/ buruh.
30. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

BAB II
RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup Penyelenggaraan Ketenagakerjaan 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; dan
f. perlindungan.

BAB III

INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAN

PERENCANAAN TENAGA KERJA MIKRO

Bagian Kesatu

Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 3

(1) Pemerintah Kabupaten mengelola informasi ketenagakerjaan yang terbarukan 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 dalam ayat (2), Pemerintah Daerah terkait bidang Ketenagakerjaan membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan dengan memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi.

(4) Sistem informasi ketenagakerajaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus terintegrasi dengan sistem ketenagakerjaan PemerintahProvinsiKepulauan Bangka Belitung 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, diantaranya:
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 minggu ke-4 bulan-4.

Bagian Kedua

Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Pasal 5

(1) Pemerintah Kabupaten melaksanakan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro (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) Badan Usaha milik Daerah (BUMD), Perusahaan swasta serta pemberi kerja lainnya menyusun PTK Mikro.

(2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuanuntuk:

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 yangseluas-luasnya.

Pasal 7

(1) Pelaksanaan kegiatan PTK Mikro menghasilkan RTK Mikro.

(2) RTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

(3) Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Swasta, dan pemberi kerja lainnya menyampaikan laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro kepada Pemerintah Daerah.

(4) Laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro disampaikan selambat-lambatnya pada bulan Januari tahun berikutnya.

(5) Hasil pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaporkan oleh Kepala Pemerintah Daerah kepada Bupati dengan tembusan kepada Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan di Provinsi.

Pasal 8

(1) PD 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 Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Swasta, dan pemberi kerja lainnya.

(3) Pemantauan tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1)dilaksanakan dengan cara pengamatan dan identifikasi laporan dari Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perusahaan Swasta, dan pemberi kerja lainnya.

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

Pasal 9

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

BAB IV

PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA

Bagian Kesatu

Pelatihan Kerja

Pasal 10

(1) Pelatihan kerjadiselenggarakan 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 dapat 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.

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 bertanggungjawab dalam pelaksanaan pelatihan kerja berdasarkan klaster kompetensi untuk:
   a. tingkat operator;

b. tingkat teknisi; dan
c. tingkat ahli.

(2) Tanggungjawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
a. penyusunan perencanaan pelatihan kerja skala Kabupaten 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 Kabupaten dan Swasta/Perusahaan;
c. mengoordinasikan pelaksanaan pelatihan kerja skala Kabupaten;
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. rekruitmen instruktur/fasilitator di Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Kabupaten.

(3) Fasilitasi yang merupakan tanggungjawab 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 bertanggungjawab 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 mentaati 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 Upah Minimum Kabupaten.

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 transpor peserta pemagangan;
f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
g. memberikan sertifikat.

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 pada ayat (1) harus melampirkan:
   a. program pemagangan;
   b. rencana penyelenggaraan pemagangan; dan
   c. rancangan perjanjian pemagangan.

(2) Penyelenggara Pemagangan setelah memberitahukan kepada Kepala Pemerintah Daerah, dapat melaksanakan seleksi calon peserta pemagangan.

(3) Pemerintah Daerah melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik terhadap penyelenggaraan pemagangan.

Pasal 24

Dinas melaksanakan rekruitmen dan seleksi peserta dalam program pemagangan ke luar negeri dengan memenuhi persyaratan:

a. berpendidikan minimal SLTA 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 Dinas; dan
f. peserta yang berasal bukan dari perusahaan menanggung biaya sendiri sesuai dengan perjanjian antara LPK PD dengan lembaga penerima pemagangan di luar negeri.

BAB V

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-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 Kabupaten.

Bagian Kesatu
Informasi Pasar Kerja

Pasal 27

(1) PD melakukan pengelolaan Informasi Pasar Kerja Kabupaten.

(2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyebarluaskan Informasi Pasar Kerja Kabupaten.

Pasal 28

(1) LPTKS Kabupaten wajib menyampikan 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.

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 Kabupaten.
(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 Kabupaten wajib memperoleh izin dari Pemerintah Daerah.

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 pekerja.
(3) Setiap perusahaan swasta wajib mempekerjakan Penyandang Disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.

Pasal 31

(1) Penyandang Disabilitas memiliki hak untuk memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dan LPTKS Kabupaten.
(2) Pemerintah Daerah membuat daftar pencari kerja Penyandang Disabilitas.

LPTKS Kabupaten melaporkan daftar pencari kerja berstatus sebagai

Penyandang Disabilitas kepada Pemerintah DaPasal 32

(1) Pemerintah Kabupaten wajib memberikan insentif berupa kemudahan perizinan bagi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja

Swasta yang dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas.

(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 (3).

(4) Dalam hal perusahaan tidak dapat memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 30 ayat (2) dan (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 Kabupaten untuk menampung tenaga kerja yang berasal dari lembaga pendidikan tersebut.

BAB VI

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 sebagaiman 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 Kabupaten 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. kerjasama kelembagaan.

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

Pasal 36

(1) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten.

(2) Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja diselenggarakan dengan prinsip valid, realibel, akurat, obyektif, 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 Kabupaten wajib meliputi:

a. kuantitas Kerja;
b. kualitas Kerja; dan
c. ketepatan Waktu.

(3) Pemerintah Kabupaten melakukan pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja sebagiamana 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 Kabupaten 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 satu 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 lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB VII

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 40

(1) Pemerintah Kabupaten menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

(2) Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dinaksud pada ayat (1) didasarkan atas PTK Mikro.

Bagian Kesatu

Perluasan Kesempatan Kerja di dalam Hubungan Kerja

Paal 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 sebagimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan oleh Badan Usaha Milik Daerah, 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 adalah 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 Kabupaten, Badan Usaha Milik Daerah, 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 b,Bupati dapat mendorong lembaga keuangan perbankan dan non perbankan, 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 45,Bupati dapat membentuk forum koordinasi.

(2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintah Kabupaten dan masyarakat yang terdiri dari:

a. unsur Pemerintah Kabupaten berasal dari Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan, bidang penanaman modal, dan bidang perdagangan; dan
b. unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi pengusaha di Kabupaten.

(3) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam Keputusan Bupati.

BAB VIII

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 Kabupaten.

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 Kerjabagi Pekerja/Buruhyang terdiriatas:
    a. norma keselamatan kerja;
    b. norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan;
    c. norma Pekerja anak dan perempuan; dan
    d. norma jaminan sosial pekerja.

Pasal 47

Dalam rangka pelaksanaan norma keselamatan kerjakesehatan kerja dan higiene perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) huruf a dan huruf b, Perusahaan memiliki kewajiban untuk:

a. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada 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) tahun sekali.

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 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, 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 diindikasi 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).

Pasal 51

Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 dalam hubungan kerja meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu serta diluar 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 pelaksaanaan kepesertaan Pekerja/Buruh pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

(2) Dalam pelaksanaan kepesertaan Tenaga KerjaLuar 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 Pemerintah Daerah yang membidangi usaha kecil dan menengah dan pemberdayaan masyarakat menginventarisasi pelaku usaha yang mempekerjakan Tenaga KerjaLuar 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 lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 53

Pengusahawajib melakukan inventarisasi kepesertaan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) yang berada dalam suatu komunitas dan/atau pekerja peroranganbaik karena kepesertaan mandiri maupun dalam tanggungan pemilik usaha.

Bagian Ketiga

Fasilitas di Tempat Kerja

Pasal 54

Perusahaan wajib menyediakan fasilitas ditempat kerja bagi pekerja yang meliputi:

a. kesempatan beribadah;
b. fasilitas kesejahteraan; dan
c. waktu dan cuti kerja.

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.

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 jumlahpekerja, 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 atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau
   b. 8 (delapan) jam dalam sehari atau 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 memberikan istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus.

(5) Pengusaha wajib memberikan cuti kepada Pekerja/Buruh, yang meliputi:
a. 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;
b. cuti pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;
c. cuti sakit selama 3 (tiga hari) atau lebih terhadap pekerja yang mengidap penyakit yang menurut keterangan dokter membutuhkan tambahan instirahat;
d. cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
e. cuti bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
f. cuti selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan;
g. 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
h. Cuti Bersama pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

(6) Pemberian Cuti Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf h tanpa mengurangi upah dan hak-hak Pekerja/Buruh.

Pasal 58

Pelaksanaan waktu cuti bagi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (5) diatur dalamperjanjian 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 Upah Minimum Kabupaten.
(5) Dalam hal Pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, Pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten.
(6) Penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan.

Paragraf 1

Upah Minimum Kabupaten

Pasal 60

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

Paragraf 2

Dewan Pengupahan

Pasal 61

(1) Dewan Pengupahan Kabupaten 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 Kabupaten sebagaimana dimaksud ayat (1), meliputi unsur:

a. Pemerintah Kabupaten;
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 kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun.

(2) 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 secara proporsional dengan masa kerja.

(4) Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.

(5) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah upah pokok di tambah tunjangan-tunjangan tetap.

(6) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Bagian Kelima

Hubungan Industrial

Pasal 63

(1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Kabupaten mempunyai fungsi:

a. menetapkan kebijakan;
b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
c. melaksanakan pengawasan; dan
d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran Peraturan perundang-undangan.

(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 kerjasama bipartit;
d. lembaga kerjasama 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 Kerjasama Bipartit

Pasal 67

(1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau Iebih, wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit yang dicatatkan ke Pemerintah Daerah.

(2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan Hubungan Industrial di perusahaan.

(3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat Pekerja/Buruh dan/atau unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja secara demokratis.

Paragraf 3

Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 68

(1) Lembaga Kerjasama Tripartit dapat dibentuk di Kabupaten.

(2) Lembaga Kerjasama Triparlit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Kabupaten dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.

(3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur:

a. Pemerintah Kabupaten;

b. organisasi pengusaha; dan

c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Paragraf 4

Peraturan Perusahaan

Pasal 69

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruhsekurang-kurangnya 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) sekurang-kurangnya 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 diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

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 kerja pekerja atau serikat pekerja sebagai upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

(3) PDmendorong 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/Buruhdan Serikat Pekerja/Serikat Buruh memiliki hak untuk mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

(2) Pekerja/Buruhdan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Pemerintah Daerah paling kurang 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 penanggungjawab 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 dimakud 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 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 perusahan 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

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.

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

Pasal 82

(1) Perjanjian Kerja Untuk 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 sementara sifatnya;
    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 penjajakan.

(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.

Pasal 83

(1) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pemerintah Daerah paling lama 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 Wktu Tertentu terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

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 memperkerjakan kembali Pekerja/ Buruh yang bersangkutan.

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.

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 Kkerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerjasama;
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 Kkerja, 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.
j. pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

(2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan

Pasal 88

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.

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) sesuai ketentuan Peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Meninggal Dunia

Pasal 90

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.

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 Kabupten, Pemerintah 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 di Daerah 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 Kabupaten;
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 kordinasi 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 Kabupaten 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 Pemilu sepanjang masih berlokasi di wilayah Kabupaten.

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 Peraturan perundang-undangan;
   b. menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
   c. melakukan kordinasi 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, Pemerintah Daerah menciptakan program rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial serta pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia purna penempatan bersama-sama dengan Pemerintah 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 lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB IX
PEMBINAAN

Pasal 96

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

BAB X
PENDANAAN

Pasal 97

Pendanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan berasal dari:

a. APBD; dan
b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

Pasal 98

Bupati memprioritaskan APBD 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 XI
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 99

Pelanggaranterhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3), Pasal 11 ayat (5), Pasal 12 ayat (1), Pasal 21 ayat (2), Pasal 29 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 30 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 32 ayat (1), Pasal 46 ayat (2), Pasal 47, Pasal 50 ayat (2), Pasal 53, Pasal 54, Pasal 55 ayat (2), Pasal 57 ayat (1), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 62 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 69 ayat (1), Pasal 74, Pasal 82 ayat (6), Pasal 85 ayat (4), Pasal 86 ayat (2), Pasal 87 ayat (2), Pasal 88, Pasal 89 ayat (3), dan Pasal 90 dikenakan 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 XII

KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 100

(1) 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 XIII
KETENTUAN PIDANA

Pasal 101

Setiap orang/Pengusaha yang tidak menjalankan Sanksi Administratif, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 dapat dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

BAB XIV
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 yang terkait dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan selain perizinan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 103

Peraturan pelaksana yang diperintahkan Peraturan Daerah ini, ditetapkan selambat-lambatnya 6 (enam) bulan 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 Bangka Selatan.

Ditetapkan di Toboali
pada tanggal 4 September 2020
BUPATI BANGKA SELATAN,

JUSTIAR NOER

Diundangkan di Toboali
pada tanggal 4 September 2020
Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANGKA SELATAN,

ACHMAD ANSYORI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANGKA SELATAN TAHUN 2020 NOMOR 3

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANGKA SELATAN, PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG : (6.3/2020).