



SALINAN

BUPATI LAMONGAN
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMONGAN
NOMOR 12 TAHUN 2018

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LAMONGAN,

- Menimbang :
- a. bahwa sesuai dengan kewenangan daerah dalam rangka terwujudnya perubahan dibidang ketenagakerjaan dan untuk mengoptimalkan peranan dan kedudukan tenaga kerja, perlu adanya pendayagunaan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja;
 - b. bahwa untuk mengurangi pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan mensejahterakan masyarakat di Kabupaten Lamongan, perlu dilaksanakan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana;
 - c. bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tahap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b dan huruf c, maka dalam rangka memberikan kepastian hukum dalam menyelenggarakan ketenagakerjaan di Kabupaten Lamongan 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 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Lingkungan Provinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
 5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
 7. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
 8. 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);
 9. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
 10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

11. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
14. 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
18. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
19. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;

20. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
21. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39);
22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri;
23. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro;
24. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099);
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
27. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;
28. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak;
30. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1190);

31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 441);
32. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 882);
33. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 60);
34. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 7 Tahun 2015 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2015 Nomor 6);
35. Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Pedoman Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2018 Nomor 4).

Dengan Persetujuan Bersama
 DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
 KABUPATEN LAMONGAN
 dan
 BUPATI LAMONGAN

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Lamongan.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

3. Bupati adalah Bupati Lamongan.
4. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab terhadap urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lamongan.
6. Dinas Tenaga Kerja adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lamongan.
7. 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.
8. 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 pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
11. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
12. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada Pemberi Kerja TKA.
13. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
14. 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.
15. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi.

16. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja Provinsi di wilayah Republik Indonesia.
17. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
18. Antar Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat AKSUS adalah sistem penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas.
19. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
20. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Lamongan atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Lamongan secara turun temurun atau berdomisili di Kabupaten Lamongan yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.
21. Warga Sekitar adalah masyarakat yang berdomisili di sekitar perusahaan dalam jangka waktu sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.
22. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
23. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
24. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
25. 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.
26. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah Lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
27. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada Nilai-Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
28. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Dinas Tenaga Kerja.
29. 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.

30. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
31. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
32. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di daerah.
33. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan kerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
34. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 WIB sampai dengan pukul 18.00 WIB.
35. Malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 WIB sampai dengan pukul 06.00 WIB.
36. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
37. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
38. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.
39. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
40. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
41. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
42. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek

pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas :

- a. keterbukaan;
- b. keterpaduan;
- c. demokrasi;
- d. persamaan hak dan keadilan sosial;
- e. tanpa diskriminatif;
- f. perlindungan hukum.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan ini bertujuan untuk :

- a. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah;
- b. memberikan pelayanan kepada pencari kerja dalam rangka memperoleh pekerjaan sesuai dengan formasi lowongan pekerjaan berdasarkan bakat, minat, dan kemampuan;
- c. mengurangi pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan mensejahterakan masyarakat;
- d. mewujudkan jaminan dalam perlakuan yang sama tanpa diskriminasi bagi tenaga kerja/buruh di daerah;
- e. meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- f. mewujudkan hubungan industrial yang harmonis.

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 4

Dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah wajib :

- a. menyusun perencanaan tenaga kerja yang meliputi tenaga kerja makro;
- b. menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja di daerah secara optimal;
- c. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di daerah; dan

- d. menetapkan kebijakan yang bertujuan mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah.

Pasal 5

Dalam rangka menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, Pemerintah Daerah harus mempertimbangkan :

- a. rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah;
- b. pertumbuhan ekonomi daerah;
- c. sektor-sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi daerah; dan
- d. rencana strategis peningkatan kesejahteraan daerah.

BAB IV RUANG LINGKUP

Pasal 6

Ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan ini meliputi :

- a. pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja;
- b. penempatan tenaga kerja;
- c. penggunaan tenaga kerja asing;
- d. penggunaan tenaga kerja alih daya;
- e. hubungan kerja;
- f. perlindungan tenaga kerja;
- g. kesejahteraan tenaga kerja;
- h. hubungan industrial;
- i. pembinaan; dan
- j. sanksi.

BAB V PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Paragraf 1 Peserta Pelatihan

Pasal 7

- (1) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.

- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
 - a. sertifikat pelatihan;
 - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan BNSP atau Lembaga Sertifikasi Profesi.

Paragraf 2 Pelatihan Kerja

Pasal 8

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK pemerintah; atau
 - b. LPK swasta.
- (2) LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat berbentuk badan hukum Indonesia.

Pasal 9

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan LPK pemerintah, LPK swasta atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

Pasal 10

LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dapat memperoleh akreditasi dari Lembaga Akreditasi.

Paragraf 3 Tahapan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 11

- (1) Tahapan penyelenggaraan pelatihan kerja meliputi :
 - a. persiapan pelatihan;
 - b. pelaksanaan pelatihan; dan
 - c. evaluasi dan pelaporan.

- (2) Persiapan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas :
 - a. identifikasi kebutuhan pelatihan;
 - b. menyusun program pelatihan;
 - c. melaksanakan rekrutmen dan seleksi;
 - d. menyusun rencana pelatihan;
 - e. menyiapkan sumber daya manusia;
 - f. menyiapkan fasilitas pelatihan;
 - g. menyusun jadwal pelatihan; dan
 - h. menyiapkan administrasi pelatihan.
- (3) Pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas :
 - a. menjamin terpenuhinya persiapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2);
 - b. melaksanakan penyelenggaraan pelatihan;
 - c. menerbitkan sertifikat pelatihan;
 - d. mengendalikan jalannya pelaksanaan pelatihan.
- (4) Evaluasi dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, terdiri atas :
 - a. pemantauan penyelenggaraan pelatihan;
 - b. pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan; dan
 - c. pembuatan laporan pelatihan.

Pasal 12

- (1) Analisis kebutuhan pelatihan kerja meliputi :
 - a. analisis informasi pasar kerja daerah;
 - b. analisis jabatan;
 - c. analisis kompetensi; dan
 - d. analisis LPK dan produktivitas.
- (2) Pemerintah Daerah membentuk tim analisis kebutuhan pelatihan, yang keanggotaannya terdiri dari unsur :
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. asosiasi industri;
 - c. industri;
 - d. pakar pelatihan dan kompetensi;
 - e. perguruan tinggi, dan
 - f. pihak lain yang memiliki kapasitas untuk melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan.
- (3) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk dan ditetapkan oleh Bupati atas usulan Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 13

- (1) Program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.

- (2) Penyusunan program pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan.

Pasal 14

- (1) Program pelatihan kerja dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang.
- (2) Program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada jenjang KKNI.
- (3) Program pelatihan kerja yang tidak berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.
- (4) Jenjang KKNI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Dalam rangka pelaksanaan pelatihan kerja dan produktivitas, Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah wajib memiliki tenaga fungsional instruktur dan tenaga kepelatihan.
- (2) Tenaga fungsional instruktur dan tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya.
- (3) Tenaga fungsional instruktur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditempatkan di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah.

Pasal 16

Pengembangan karir tenaga fungsional instruktur dilakukan oleh pejabat Pemerintah Daerah yang berwenang menetapkan angka kredit tenaga fungsional dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) Tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada Pasal 15 ayat (1) sekurang-kurangnya terdiri atas :
 - a. Kepala unit pelaksana teknis;
 - b. bagian umum dan program;
 - c. bagian penyelenggaraan pelatihan; dan
 - d. bagian pengembangan dan kerjasama.
- (2) Kepala unit pelaksana teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat berdasarkan kompetensi yang dimiliki serta sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) LPK swasta atau unit pelatihan perusahaan wajib memiliki instruktur dan tenaga pelatihan kerja yang kompeten sesuai dengan bidangnya.
- (2) Tugas dan fungsi instruktur dan tenaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 19

LPK swasta atau unit pelatihan perusahaan harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin terselenggaranya pelatihan kerja yang efektif dan efisien sesuai program pelatihan.

Pasal 20

- (1) Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah harus memiliki sarana dan prasarana pelatihan kerja, termasuk fasilitasi sarana dan prasarana pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas.
- (2) Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi standar minimal yang ditetapkan oleh Menteri.
- (3) Sarana dan prasarana pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menjadi tempat uji kompetensi setelah dilakukan validasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.

Pasal 21

- (1) Pelaksanaan pelatihan kerja pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah harus dilaksanakan melalui proses publikasi, seleksi dan rekrutmen yang dilaksanakan secara terbuka, objektif, adil, dan tidak diskriminatif.
- (2) Peserta pelatihan kerja dapat berasal dari pencari kerja, pekerja, penyandang disabilitas dan unsur masyarakat lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas, dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.
- (4) Mekanisme pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.
- (5) Peserta pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan dan peraturan lembaga pelatihan kerja sesuai dengan jenis dan program pelatihan kerja yang akan diikuti.

Pasal 22

- (1) Pelatihan kerja dilakukan dengan pelatihan di LPK (*off the job*) dan pelatihan di tempat kerja (*on the job training*).
- (2) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan metode yang memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan jenjang yang berbeda sesuai penguasaan peserta terhadap program pelatihan kerja.
- (3) Pelaksanaan pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud ayat (1), dilakukan melalui kerjasama antara Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah atau LPK swasta dengan perusahaan.
- (4) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib menerima peserta pelatihan di tempat kerja dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah.
- (5) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (6) Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja dengan sistem pemagangan, dapat memiliki unit pelatihan kerja dan harus memiliki sarana dan prasarana, kurikulum, silabus, program pemagangan, tenaga kepelatihan maupun pembimbing dan pemagangan.
- (7) Peserta Pelatihan dengan sistem pemagangan dapat dilaksanakan di luar jam kerja normatif pada jam tertentu setelah mendapatkan persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja.
- (8) Dalam hal perusahaan tidak memiliki unit pelatihan kerja, perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan LPK atau unit pelatihan kerja lainnya.
- (9) Pelaksanaan pelatihan kerja dengan sistem pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan setelah mendapat persetujuan dari Kepala Dinas Tenaga Kerja.
- (10) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja paling lama 5 (lima) hari kerja setelah permohonan diterima dengan persyaratan lengkap.

Bagian Kedua
Pemagangan

Pasal 23

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja.
- (2) Peserta pemagangan berasal dari:
 - a. pencari kerja;
 - b. siswa LPK; dan/atau
 - c. tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu pemagangan.

- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 24

- (1) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berhak untuk :
- a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
 - b. memperoleh uang saku yang terdiri dari uang makan, uang transport dan insentif pemagangan;
 - c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
 - d. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (2) Bagi peserta pemagangan pada perusahaan yang bersangkutan memperoleh uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sesuai dengan kemampuan perusahaan dan ditetapkan dalam kontrak kerja.
- (3) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berkewajiban untuk :
- a. mentaati perjanjian pemagangan;
 - b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
 - c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan; dan
 - d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.

Pasal 25

- (1) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) berhak untuk :
- a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.
- (2) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) 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;
 - e. memberikan uang saku dan/atau uang transpor peserta;

- f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
- g. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus

Pasal 26

- (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 SKKNI, Standar Internasional, dan/atau Standar khusus.
- (4) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui dan disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 27

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 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 28

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) huruf c dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

Pasal 29

- (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 magang.
- (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan dapat berkoordinasi dengan forum komunikasi jejaring pemagangan.

Pasal 30

Jangka waktu pemagangan dibatasi paling lama 6 (enam) bulan dan tidak boleh diperpanjang.

Bagian Ketiga Produktivitas Tenaga Kerja

Pasal 31

- (1) Pelayanan produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dan masyarakat.
- (2) Pelayanan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. penyadaran produktivitas;
 - b. peningkatan produktivitas; dan
 - c. pemeliharaan produktivitas.

Pasal 32

- (1) Penyadaran produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dan masyarakat dalam rangka peningkatan produktivitas.
- (2) Penyadaran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan kegiatan promosi melalui media elektronik, media cetak, seminar, workshop, sosialisasi dan/atau bulan mutu produktivitas.

Pasal 33

- (1) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf b, dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui pelatihan produktivitas, bimbingan, dan konsultasi dengan metode serta teknik peningkatan produktivitas.

- (3) Pelatihan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan dengan metode pelatihan berbasis kompetensi.

Pasal 34

- (1) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) huruf c, merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas yang telah dicapai.
- (2) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari pengukuran dan pemberian penghargaan produktivitas.

Pasal 35

- (1) Untuk mendukung pelayanan produktivitas yang efektif, dibentuk Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah (FKPPD) yang beranggotakan lintas instansi pemerintah daerah, dunia usaha, masyarakat dan ditetapkan oleh Bupati.
- (2) FKPPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berkoordinasi dengan Lembaga Produktivitas Provinsi dan Lembaga Produktivitas Nasional.

Pasal 36

- (1) Peserta pelatihan yang dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.
- (2) Sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan melalui uji kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- (3) Uji kompetensi dilaksanakan di tempat uji kompetensi yang telah diverifikasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.
- (4) Sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus dengan pengelompokan sebagai berikut :
 - a. kualifikasi nasional berpedoman pada KKNi;
 - b. klaster atau pengelompokan unit kompetensi yang terdiri atas :
 1. jabatan (okupasi) berpedoman pada uraian jabatan (*job description*) tertentu;
 2. kelompok unit kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
 - c. 1 (satu) unit kompetensi.
- (5) Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

- (1) Sistem informasi pelatihan kerja memuat informasi antara lain :
 - a. standar kompetensi;

- b. program pelatihan kerja;
 - c. penyelenggaraan pelatihan kerja;
 - d. instruktur dan tenaga pelatihan; dan
 - e. sertifikasi.
- (2) Pengembangan sistem informasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara terpadu dan berkelanjutan antara Pemerintah Daerah, perusahaan dan masyarakat.
 - (3) Sistem informasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), merupakan bagian dari pelayanan bursa kerja terpadu.
 - (4) Pelayanan bursa kerja terpadu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Kerja

Pasal 38

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak.

Pasal 39

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminatif.
- (2) 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.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 40

- (1) Pelayanan mekanisme penempatan tenaga kerja dibagi berdasarkan :
 - a. AKL;
 - b. AKAD;
 - c. AKAN; dan
 - d. AKSUS.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (1), terdiri dari :

- a. Dinas Tenaga Kerja;
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Dinas Tenaga Kerja dan lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b, wajib memberikan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.
 - (4) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, wajib memiliki izin tertulis dari Dinas Tenaga Kerja sesuai kewenangan.
 - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 41

Penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKL, AKAD, AKAN, dan AKSUS wajib memiliki rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 42

- (1) Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas secara adil tanpa diskriminasi.
- (3) Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, serta perusahaan swasta yang berkedudukan di daerah wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas Tenaga Kerja.
- (4) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Bagian Kedua

Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan Warga Sekitar

Pasal 43

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan untuk menampung tenaga kerja lokal di bawah koordinasi Dinas Tenaga Kerja.
- (2) Perusahaan harus terbuka dalam pengembangan Pola Kemitraan sesuai dengan kondisi perusahaan dan kultur masyarakat.
- (3) Mekanisme dan tata cara penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pasal 44

- (1) Perusahaan mengutamakan warga sekitar untuk diberikan kesempatan kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- (2) Pelaksanaan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas Tenaga Kerja secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja Lokal dan warga sekitar, dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

BAB VII

PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 45

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib :
 - a. memiliki RPTKA yang diterbitkan oleh Menteri sebelum mempekerjakan TKA;
 - b. memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Menteri;
 - c. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - d. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
 - e. melaksanakan pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia.
- (2) Perpanjangan IMTA yang lokasi kerjanya dalam satu wilayah kabupaten diterbitkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Perijinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Lamongan setelah mendapat rekomendasi dari Dinas Tenaga kerja.
- (3) Tenaga Kerja Indonesia yang melakukan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, berhak mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Profesi.
- (4) Penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh perusahaan maksimal selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.

Pasal 46

TKA yang dipekerjakan di Daerah wajib :

- a. mampu berbahasa Indonesia;
- b. memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- c. memiliki sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi yang diakui;

- d. membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- e. memiliki pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun.

Pasal 47

- (1) Bupati berwenang mencabut perpanjangan IMTA bagi perusahaan yang mempekerjakan TKA dalam 1 (satu) wilayah daerah yang tidak sesuai dengan IMTA.
- (2) Pencabutan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah mendapatkan rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 48

- (1) Perusahaan dilarang mempekerjakan TKA yang bukan dalam rangka alih teknologi dan alih pengetahuan.
- (2) Perusahaan dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan tertentu.
- (3) Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah:
 - a. Direktur Personalia;
 - b. Manajer Hubungan Industrial;
 - c. Manajer Personalia;
 - d. Supervisor Pengembangan Personalia;
 - e. Supervisor Perekrutan Personalia;
 - f. Supervisor Penempatan Personalia;
 - g. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai;
 - h. Penata Usaha Personalia;
 - i. Kepala Eksekutif Kantor;
 - j. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir;
 - k. Spesialis Personalia;
 - l. Penasehat Karir;
 - m. Penasehat Tenaga Kerja;
 - n. Pembimbing dan Konseling Jabatan;
 - o. Perantara Tenaga Kerja;
 - p. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai;
 - q. Pewawancara Pegawai;
 - r. Analis Jabatan;
 - s. Penyelenggara Keselamatan Kerja.

Pasal 49

- (1) Besaran upah untuk TKA wajib berpedoman pada aspek keadilan terhadap tenaga kerja lokal.
- (2) Pemberi kerja wajib memulangkan TKA yang telah berakhir masa kerjanya.

BAB VIII PENYEDIAAN JASA PEKERJA ATAU BURUH

Pasal 50

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memenuhi persyaratan :

- a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. memiliki izin usaha;
- d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di Indonesia;
- e. memiliki izin operasional;
- f. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- g. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Pasal 51

- (1) Setiap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis kepada pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka Dinas Tenaga Kerja berkewajiban melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi untuk dicabut izinnya.
- (4) Pencatatan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dikenakan biaya.

Pasal 52

Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 53

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu.
- (2) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat:
 - a. jaminan kelangsungan bekerja;
 - b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
 - c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.

- (3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
- hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
 - hak atas jaminan sosial;
 - hak atas tunjangan hari raya;
 - hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
 - hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
 - hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
 - hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Pasal 54

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Pasal 55

- Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar :
 - kesepakatan kedua belah pihak;
 - kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan.
- Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.
- Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
 - nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
 - jabatan atau jenis pekerjaan;
 - tempat pekerjaan;
 - besarnya upah dan cara pembayarannya;

- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (5) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat perbedaan penafsiran diantara keduanya, maka berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam Bahasa Indonesia.

Pasal 57

- (1) Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu berhak diberikan hak yang sama dengan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- (3) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem perjanjian kerja waktu tertentu terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
- a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 60

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

BAB X PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Perlindungan Tenaga Kerja

Pasal 61

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas :
- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. higienis perusahaan dan lingkungan kerja;
 - c. moral dan kesusilaan; dan

- d. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk :
 - a. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja yang bekerja pada malam hari;
 - b. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan;
 - c. memiliki tenaga kerja di bagian personalia yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kader Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai Standar Nasional Indonesia secara gratis sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
 - f. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali.
- (3) Perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja waktu tertentu, mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 62

- (1) Setiap sarana dan prasarana produksi, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit, akibat hubungan kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja, berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ditunjuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Pasal 63

- (1) Ketentuan waktu kerja yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha adalah:
 - 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) 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) sejam sehari dalam 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur minimal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. memberikan waktu istirahat kepada pekerja minimal 15 menit bagi pekerja/buruh yang lembur dua jam atau lebih.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi:
 - a. istirahat antar jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
 - 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 pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;
 - d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan setelah melahirkan;
 - f. istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan.
- (4) Pengusaha berkewajiban memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 64

- (1) Perusahaan dilarang :
 - a. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari disaat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 3 (tiga) bulan;
 - b. mempekerjakan anak yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari wajib melaporkan pelaksanaannya kepada Dinas Tenaga Kerja setiap 6 (enam) bulan sekali.

- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat tentang :
 - a. data dan jumlah pekerja/buruh perempuan;
 - b. waktu kerja;
 - c. fasilitas dan kompensasi yang diberikan; serta
 - d. mekanisme pelaksanaannya.
- (4) Pengusaha wajib memberikan hak dan perlindungan yang sama kepada pekerja/buruh perempuan dan pekerja/buruh penyandang disabilitas sama dengan pekerja/buruh lainnya.

Bagian Kedua Pekerja Migran Indonesia

Pasal 65

- (1) Pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia meliputi :
 - a. pelindungan sebelum bekerja; dan
 - b. pelindungan setelah bekerja.
- (2) Pelindungan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a meliputi :
 - a. pelindungan administratif; dan
 - b. pelindungan teknis.
- (3) Pelindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
 - b. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
 - c. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
 - d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
 - e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Pasal 66

Dalam pelindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab :

- a. mensosialisasikan informasi penempatan tenaga kerja ke luar negeri dan permintaan pekerja migran Indonesia kepada masyarakat;
- b. memberikan rekomendasi kepada calon tenaga kerja Indonesia/pekerja migran Indonesia yang memenuhi persyaratan;
- c. mengurus kepulangan pekerja migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi dan pekerja migran Indonesia bermasalah dari ibukota provinsi ke daerah sampai dengan tempat tinggal asal;
- d. memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah yang menjadi tugas dan kewenangannya;

- e. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- f. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di daerah;
- g. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- h. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- i. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- j. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat daerah.

BAB XI KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Upah

Pasal 67

- (1) Pengupahan bagi pekerja/buruh merupakan hak pekerja/buruh untuk terpenuhinya kehidupan yang layak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2), hanya berlaku bagi pekerja lajang yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Pasal 68

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Mekanisme penyusunan struktur dan skala sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 69

- (1) Upah minimum sektoral kabupaten berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan dan ditetapkan oleh Gubernur.
- (2) Penetapan upah minimum sektoral kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan daerah.
- (3) Upah minimum sektoral kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari upah minimum kabupaten.

Pasal 70

Pengusaha yang melakukan pembayaran upah dibawah upah minimum dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 71

Pengusaha yang membayar upah pekerja/buruh dengan sistem borongan, maka upah yang diterima pekerja/buruh dalam 1 (satu) bulan paling sedikit sama dengan upah minimum.

Pasal 72

Kekurangan atas pembayaran upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK merupakan utang yang wajib dibayar oleh pengusaha pada pekerja/buruh.

Bagian Kedua
THR

Pasal 73

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR 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 tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan THR secara proporsional dengan masa kerjanya.
- (4) Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus diberikan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (5) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas komponen upah :
 - a. upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (*clean wages*); atau

- b. upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- (6) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Bagian Ketiga Jaminan Sosial

Pasal 74

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.
- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program jaminan kesehatan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (4) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua; dan
 - d. jaminan pensiun.
- (5) Perusahaan wajib mengikutsertakan seluruh pekerja/buruh dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan khusus pekerja/buruh diikutsertakan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (6) Pelaksanaan jaminan sosial diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Empat Fasilitas Kerja

Paragraf 1 Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 75

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain:
 - a. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui);
 - b. fasilitas seragam kerja;
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. fasilitas ibadah yang memadai dan representatif;
 - e. tempat olahraga yang memadai dan representatif;
 - f. fasilitas kesehatan dan poliklinik;

- g. fasilitas kantin;
 - h. fasilitas rekreasi setiap satu tahun minimal 1 (satu) kali;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan
 - k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Setiap Perusahaan wajib menyediakan aksesibilitas untuk pekerja penyandang disabilitas.
- (3) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

Paragraf 2 Kesempatan Beribadah

Pasal 76

- (1) Setiap pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan/atau kepercayaannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan/atau kepercayaannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (2), yaitu menyediakan waktu, tempat yang layak, prasarana untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan/atau kepercayaannya.

BAB XII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Paragraf 1 Fungsi

Pasal 77

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
- a. mengesahkan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam satu daerah;
 - b. pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan di daerah.
- (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/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Paragraf 2 Kelembagaan

Pasal 78

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Paragraf 3 Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan

Pasal 79

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit daerah memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit daerah mengadakan rapat paling sedikit 4 (empat) bulan sekali.

Pasal 80

Lembaga Kerjasama Tripartit daerah dapat membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral.

Pasal 81

Pembentukan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35, dilaksanakan oleh Bupati selaku Ketua Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah.

Pasal 82

- (1) Dewan Pengupahan daerah memberikan saran kepada Bupati dalam rangka:
 - a. pengusulan Upah Minimum dan/atau Upah Minimum Sektoral;
 - b. penerapan sistem pengupahan di tingkat daerah;
 - c. menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan daerah paling banyak berjumlah 21 (dua puluh satu) orang, terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat buruh dengan komposisi perbandingan 2 : 1 : 1.
- (3) Pemerintah Daerah wajib memfasilitasi terbentuknya asosiasi sektor pengusaha dan/atau asosiasi sektor pekerja guna menetapkan Upah Minimum Sektor.

Paragraf 4

Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 83

- (1) Pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh wajib saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing agar terciptanya iklim kerja yang harmonis dan dinamis.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh yang ada di dalam 1 (satu) perusahaan dapat mendirikan organisasi serikat pekerja/serikat buruh lebih dari satu.
- (4) Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.

Bagian Kedua

Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1

Musyawarah Mufakat

Pasal 84

- (1) Apabila terjadi Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu oleh pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dan/atau organisasi pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.

- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak tercapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihan hubungan industrial kepada Dinas Tenaga Kerja dengan melampirkan bukti telah diadakan dan/atau ada upaya perundingan bipartit.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), tidak tercapai kesepakatan maka penyelesaiannya dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Paragraf 2 Mediasi

Pasal 85

- (1) Dinas Tenaga Kerja wajib melakukan/memfasilitasi mediasi terkait perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
- (3) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (4) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
 - a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 - d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 3
Konsiliasi

Pasal 86

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 87

- (1) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.
- (2) Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- (3) Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 88

Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 89

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Pasal 90

- (1) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 91

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan

keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 92

- (1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka :
 - a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 - d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut :
 - a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
 - b. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai peraturan perundang-undangan untuk mendapat penetapan eksekusi;

- c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Pasal 93

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

Pasal 94

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Paragraf 4 Arbitrase

Pasal 95

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 96

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.
- (2) Kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
- (3) Surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
 - b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;

- c. jumlah arbiter yang disepakati;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Paragraf 5

Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pasal 97

- (1) Dalam hal mediasi tidak dapat terlaksana, maka pekerja/buruh atau pengusaha dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya.
- (2) Pengajuan gugatan wajib dilampiri risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 6

Mogok Kerja

Pasal 98

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh 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 Dinas Tenaga Kerja, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Pasal 99

- (1) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sesuai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan produksi; dan
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (2) Siapapun dilarang melakukan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang dilanggar oleh pengusaha, maka pengusaha wajib tetap membayar upah pekerja/buruh.

Pasal 100

Dinas Tenaga Kerja wajib melakukan upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja.

Bagian Ketiga Berakhirnya Hubungan Kerja

Paragraf 1 PHK

Pasal 101

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, 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 yang bersangkutan.
- (3) PHK kepada pekerja/buruh hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, dikecualikan bagi pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (4) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum.

Pasal 102

Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh wajib tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Pasal 103

- (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 aparat penegak hukum atas 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/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PHK batal demi hukum.

Paragraf 2
Meninggal Dunia

Pasal 105

- (1) Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris sejumlah uang duka dengan perhitungan:
 - a. 2 (dua) kali uang pesangon;
 - b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja; dan
 - c. Uang penggantian hak.
- (2) Besaran uang yang diberikan kepada ahli waris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Pensiun

Pasal 106

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan permohonan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Pengusaha dapat menolak pekerja/buruh yang mengajukan permohonan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila masih membutuhkan pekerja/buruh tersebut.
- (3) Pengusaha tetap 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 dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII
PEMBINAAN

Pasal 107

- (1) Bupati berwenang melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan;
 - c. pemberdayaan di bidang ketenagakerjaan.

BAB XIV SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 108

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), Pasal 22 ayat (4), Pasal 40 ayat (4), Pasal 41, Pasal 42 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 45 ayat (1), Pasal 46, Pasal 48 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 49, Pasal 50, Pasal 51 ayat (1), Pasal 60, Pasal 61 ayat (2), Pasal 62 ayat (1), Pasal 63, Pasal 64 ayat (1), ayat (2), dan ayat (4), Pasal 68, Pasal 72, Pasal 73 ayat (1), Pasal 74 ayat (5), Pasal 75 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 76 ayat (2), Pasal 103 ayat (1), Pasal 105 ayat (1), Pasal 106 ayat (3) dikenakan sanksi administrasi berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. penghentian kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dalam Peraturan Bupati.

BAB XVII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 109

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 XVIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 110

Peraturan Bupati sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 111

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, maka Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 6 Tahun 2015 tentang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja (Lembaran Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2015 Nomor 9) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 112

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lamongan
pada tanggal 10 Desember 2018

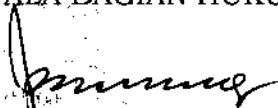
BUPATI LAMONGAN,
ttd.
FADELI

Diundangkan di Lamongan
pada tanggal 10 Desember 2018

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
LAMONGAN
ttd,
YUHROHNUR EFENDI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LAMONGAN TAHUN 2018 NOMOR 12

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,


JOKO NURSIYANTO
NIP. 19680114 198801 1 001

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMONGAN
NOMOR 370-12/2018

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMONGAN
NOMOR 12 TAHUN 2018

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mencantumkan dengan jelas mengenai cita-cita bangsa Indonesia yang sekaligus merupakan tujuan nasional bangsa Indonesia, yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam melaksanakan perdamaian abadi serta keadilan sosial. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Rumusan ini dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk memberikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada setiap warga negara sebagai hak konstitusionalnya. Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang meskipun selalu harus dihadapkan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja di negara ini.

Negara Republik Indonesia merupakan negara dengan ketersediaan sumber daya manusia yang berlimpah. Sumber daya manusia ini merupakan salah satu indikator yang dapat menunjang pelaksanaan pembangunan nasional, khususnya pembangunan ketenagakerjaan. Sebagai bagian integral dari pelaksanaan pembangunan, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada perusahaan tempat dimana ia bekerja, sehingga pada giliran akan dapat

meningkatkan produktifitas nasional khususnya di wilayah Kabupaten Lamongan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas terbuka” adalah bahwa pemberian informasi lowongan kerja dilakukan secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besaran upah, waktu bekerja untuk melindungi pekerja dan menghindari perselisihan hubungan industrial.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain Pemerintah Daerah, pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas demokrasi” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan sebesar mungkin mengikutsertakan dan meningkatkan peran serta aktif pekerja/buruh, pengusahadan masyarakat secara merata.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas persamaan hak dan keadilan sosial” adalah bahwa pemenuhan hak pekerja/buruh dilakukan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender dan status ekonomi serta adanya perlakuan yang adil dan seimbang bagi pekerja/buruh, baik secara materiil maupun spiritual.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas tanpa diskriminatif” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas perlindungan hukum” adalah bahwa dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan perlindungan hukum agar terlindungi hak-hak para pihak baik untuk pekerja/buruh maupun pengusaha.

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
Cukup jelas.

Pasal 37
Cukup jelas.

Pasal 38
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Cukup jelas.

Pasal 46

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun adalah pengalaman kerja di negara asal Tenaga Kerja Asing, maupun di negara lain yang dibuktikan dengan Surat Pengalaman Kerja.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan aspek keadilan adalah besaran upah bagi Tenaga Kerja Asing tidak mengandung ketimpangan sosial dan ekonomi terhadap Tenaga Kerja Lokal sehingga memberikan keuntungan semua orang.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan hak berupa : hak cuti; hak jaminan sosial; hak upah; hak upah lembur; syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan hak lainnya yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 58

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Dinas Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak pemberitahuan diterima.

Pasal 59

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud hak-hak yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 60

Dokumen asli yang dimaksud adalah Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), akte kelahiran, kartu keluarga, paspor, ijazah dan sertifikat.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Ayat (1)

Sarana dan prasarana produksi adalah mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Pelindungan administratif yang dimaksud, paling sedikit meliputi:

- a. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
- b. penetapan kondisi dan syarat kerja.

Huruf b

Pelindungan teknis yang dimaksud, paling sedikit meliputi:

- a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
- b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. Jaminan Sosial;
- d. fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
- e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
- f. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
- g. pembinaan dan pengawasan.

Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
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.

Pasal 105
Cukup jelas.

Pasal 106
Cukup jelas.

Pasal 107
Cukup jelas.

Pasal 108
Cukup jelas.

Pasal 109
Cukup jelas.

Pasal 110
Cukup jelas.

Pasal 111

Cukup jelas.

Pasal 112

Cukup jelas.
