




**PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA  
NOMOR 1 TAHUN 2024  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**




**DISUSUN OLEH:  
BAGIAN HUKUM  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA  
JL. SUPADIO, SUNGAI RAYA, KABUPATEN KUBU RAYA PROVINSI KALIMANTAN BARAT  
email : [jdihkuburaya@gmail.com](mailto:jdihkuburaya@gmail.com)**

 [jdih.kuburayakab.go.id](http://jdih.kuburayakab.go.id)

 [jdihkuburaya](https://www.youtube.com/jdihkuburaya)

 [jdihkuburaya](https://www.instagram.com/jdihkuburaya)

 [jdihkuburaya](https://www.facebook.com/jdihkuburaya)

 [@jdihkuburaya](https://twitter.com/jdihkuburaya)



**SALINAN**

**BUPATI KUBU RAYA  
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA  
NOMOR 1 TAHUN 2024**

**TENTANG**

**PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI KUBU RAYA,**

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas dan perlindungan Tenaga Kerja dan peran serta nya dalam pembangunan Daerah, diperlukan penguatan kapasitas dan pengaturan ketenagakerjaan di Daerah;
  - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Daerah berhak untuk menetapkan kebijakan Daerah untuk menyelenggarakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :**
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir

dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Kubu Raya di Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 101, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4751);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA

dan

BUPATI KUBU RAYA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kubu Raya.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Daerah yang memimpin Pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Kubu Raya.
4. Bupati adalah Bupati Kubu Raya.
5. Dinas adalah Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kubu Raya.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya; dan
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Kubu Raya yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Kubu Raya.
11. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.



12. 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/Daerah yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. 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 kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
14. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
15. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi Pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
16. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
17. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.
18. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektifitas dan kualitas.
19. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
20. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan serta Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

21. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Hukum Publik yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS untuk menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
22. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disingkat BPJS Kesehatan adalah Badan Hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan.
23. Antar Kerja Lokal adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.
24. Antar Kerja Antar adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja antar Daerah provinsi.
25. Antar Kerja Antar Negara adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
26. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK yang memberikan fasilitasi penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
27. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
28. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Tenaga Kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
29. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan.
30. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.



31. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
32. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
33. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Dinas dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
34. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
35. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
36. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
37. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh Tenaga Kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
38. 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.
39. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Kubu Raya.
40. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
41. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

42. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmani dan rohani baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.
43. Pengesahan adalah suatu tanda bukti kelaikan atas suatu objek setelah dilakukan penelitian, perhitungan, pemeriksaan, pengujian dan evaluasi berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku.
44. Tempat Kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana Tenaga Kerja bekerja atau sering dimasuki Tenaga Kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber-sumber bahaya.
45. Lembaga Kerjasama Bipartit yang selanjutnya disingkat LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
46. Lembaga Kerjasama Tripartit yang selanjutnya disingkat LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah.

## Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 tanpa diskriminasi dan berazaskan:

- a. Terbuka;
- b. Bebas;
- c. Objektif;
- d. Adil; dan
- e. Setara tanpa diskriminasi.

## Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. membentuk perencanaan Tenaga Kerja yang terpadu;
- b. menyusun kebijakan sistem Pelatihan Kerja yang baik dan benar;
- c. meningkatkan produktivitas di Daerah;
- d. penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja secara terpadu;
- e. perlindungan Tenaga Kerja;
- f. meningkatkan investasi Daerah; dan



- g. meningkatkan kesejahteraan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan keluarganya.

#### Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran:

- a. terwujudnya perencanaan Tenaga Kerja;
- b. terwujudnya sistem latihan kerja di Daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
- e. terwujudnya perlindungan Tenaga Kerja;
- f. terwujudnya Pembinaan dan Pengembangan Hubungan Industrial;
- g. terwujudnya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial; dan
- h. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, Pengusaha dan Pemerintah.

### BAB II

#### KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

#### Pasal 5

- (1) Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha.

### BAB III

#### PERENCANAAN TENAGA KERJA DAERAH DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

#### Pasal 6

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

#### Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah disusun berdasarkan sistem informasi Ketenagakerjaan Daerah.
- (2) Informasi ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:

- a. informasi ketenagakerjaan umum;
  - b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
  - c. informasi penempatan Tenaga Kerja;
  - d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
  - e. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
- (3) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:
- a. perencanaan Tenaga Kerja makro; dan
  - b. perencanaan Tenaga Kerja Mikro.
- (4) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro dan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### BAB IV PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

##### Bagian kesatu Pelatihan Kerja

##### Pasal 8

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas Tenaga Kerja Pemerintah Daerah dapat membentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) pelatihan dan dapat bekerjasama dengan Perusahaan, lembaga pendidikan dan Pelatihan Kerja swasta dan Pemerintah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

##### Pasal 9

- (1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (2) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang belum memperoleh pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka memasuki dunia kerja.

- (4) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

#### Pasal 10

- (1) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- (3) Dalam hal Perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan, pelaksanaan pelatihan Tenaga Kerja dapat bekerja sama dengan LPK swasta, dan LPK Pemerintah.

#### Pasal 11

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
  - a. LPK Pemerintah;
  - b. LPK swasta; atau
  - c. LPK Perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

#### Pasal 12

- (1) LPK Pemerintah dan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf a dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (2) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
- (3) LPK swasta yang telah memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun wajib memenuhi standar mutu LPK yang diterbitkan oleh lembaga akreditasi LPK.

#### Pasal 13

Penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;

- c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

#### Pasal 14

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan LPK swasta, LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan.
- (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 15

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitasnya, dan kemampuan Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

#### Bagian kedua Pemagangan

#### Pasal 16

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (2) Untuk menyelenggarakan pemagangan, Perusahaan harus memiliki unit pelatihan, program pemagangan, sarana dan prasarana dan pembimbing pemagangan/instruktur.
- (3) Dalam hal Perusahaan tidak memiliki unit pelatihan, Perusahaan dapat melakukan kerja sama dengan dengan unit pelatihan milik Perusahaan lain dan/atau LPK.

#### Pasal 17

- (1) Perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan mengajukan permohonan persetujuan kepada Dinas.
- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertulis untuk penyelenggaraan Pemagangan dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten.



#### Pasal 18

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
  - b. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
  - c. program Pemagangan;
  - d. jangka waktu Pemagangan; dan
  - e. besaran uang saku.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemagangan menjadi pekerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ada ayat (3), Penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.

#### Pasal 19

- (1) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) harus disahkan oleh Dinas.
- (2) Pengesahan Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan program Pemagangan.

#### Pasal 20

Penyelenggaraan Pemagangan bagi peserta Pemagangan penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan khusus peserta Pemagangan penyandang disabilitas.

#### Pasal 21

- (1) Penyelenggara Pemagangan wajib menyampaikan laporan hasil penyelenggaraan Pemagangan kepada Dinas untuk penyelenggaraan Pemagangan dalam 1 (satu) wilayah kabupaten.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara daring atau luring paling lama 1 (satu) bulan setelah Perusahaan selesai menyelenggarakan Pemagangan.

- (3) Dinas sesuai dengan kewenangannya menyampaikan laporan rekapitulasi pelaksanaan penyelenggaraan Pemagangan secara berkala setiap 6 (enam) bulan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.

Bagian ketiga  
Produktivitas Kerja

Pasal 22

- (1) Dinas melakukan peningkatan produktivitas dengan melibatkan peran serta dunia usaha, masyarakat dan dunia pendidikan.
- (2) Peningkatan Produktivitas sebagaimana pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ramah lingkungan, dan berkelanjutan.
- (3) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen.

BAB V  
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian kesatu  
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 23

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

Pasal 24

- (1) Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja wajib melaporkan lowongan pekerjaan kepada menteri melalui sistem informasi ketenagakerjaan dan secara manual kepada Dinas.

- (2) Persyaratan dan tatacara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan Tenaga Kerja.
- (4) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

#### Pasal 25

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (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.

#### Pasal 26

Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:

- a. penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
- b. penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.

#### Pasal 27

- (1) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, terdiri dari:
  - a. Antar Kerja Lokal;
  - b. Antar Kerja Antar Daerah; dan
  - c. Antar Kerja Antar Negara.
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan; dan
  - b. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta.
- (3) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.



## Pasal 28

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

## Pasal 29

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu.
- (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan.
- (4) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 30

- (1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), dapat dilakukan BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan LPK.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan LPK yang bersangkutan.



- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan LPK.
- (5) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan LPK serta didaftarkan kepada Dinas.
- (6) Kepala Dinas mencatat pendaftaran BKK dan menerbitkan tanda daftar secara online.
- (7) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memiliki personil yang menangani informasi pasar kerja, Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan dan Perantaraan Kerja.
- (8) Personil sebagaimana dimaksud pada ayat (7) wajib mengikuti bimbingan teknis Antarkerja yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pusat, Provinsi dan Kabupaten, atau bekerja sama dengan instansi lainnya.
- (9) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang telah mendapat tanda daftar dari Dinas dapat memfasilitasi pelayanan kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) bagi alumninya.

#### Pasal 31

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta yang memperoleh izin dan BKK yang memperoleh tanda daftar dari Kepala Dinas wajib menyampaikan laporan Penempatan Tenaga Kerja dan laporan kegiatan BKK kepada Dinas.
- (2) Laporan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan setiap bulan, meliputi:
  - a. data Pencari Kerja yang terdaftar;
  - b. data lowongan kerja yang terdaftar;
  - c. data Pencari Kerja yang ditempatkan; dan
  - d. penghapusan pendaftaran Pencari Kerja dan lowongan kerja.

#### Pasal 32

- (1) Perusahaan wajib mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Perusahaan wajib memberikan kesempatan yang sama bagi Tenaga Kerja Lokal yang memenuhi syarat untuk menempati jabatan strategis pada suatu Perusahaan.
- (3) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memprioritaskan warga yang berdomisili di Daerah.

- (4) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja Lokal maka dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari luar Daerah.
- (5) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus bersertifikat.

#### Pasal 33

- (1) Pelindungan Calon Tenaga Kerja yang akan bekerja ke Luar Negeri meliputi:
  - a. pelindungan sebelum bekerja;
  - b. pelindungan selama bekerja; dan
  - c. pelindungan setelah bekerja.
- (2) Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab memberikan Pelindungan Tenaga Kerja yang akan bekerja ke luar negeri sebelum bekerja dan setelah bekerja yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

#### Pasal 34

- (1) Penyandang Disabilitas memiliki hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi;
- (2) Hak pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi untuk Penyandang Disabilitas meliputi hak:
  - a. memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintahan, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi;
  - b. memperoleh upah yang sama dengan Tenaga Kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
  - c. memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
  - d. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
  - e. mendapatkan program kembali bekerja;
  - f. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
  - g. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
  - h. memajukan usaha memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.
- (3) Pemberi Kerja dalam proses rekrutmen Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dapat:
  - a. melakukan ujian penempatan untuk mengetahui minat, bakat, dan kemampuan;
  - b. menyediakan asistensi dalam proses pengisian formulir aplikasi dan prosen lainnya yang diperlukan;

- c. menyediakan alat dan bentuk tes yang sesuai dengan kondisi disabilitas; dan
  - d. memberikan keleluasaan dalam waktu pengerjaan tes sesuai dengan kondisi Penyandang Disabilitas;
- (4) Pemberi Kerja dalam penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dapat:
- a. memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang;
  - b. menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja;
  - c. menyediakan waktu istirahat;
  - d. menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja;
  - e. memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas; dan
  - f. memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan;
- (5) Pemberi Kerja wajib memberi upah kepada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang sama dengan Tenaga Kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
- (6) Pemberi Kerja wajib menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.
- (7) Pemberi Kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak Penyandang Disabilitas.
- (8) Pemberi Kerja yang tidak menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dikenai sanksi administratif berupa:
- a. teguran tertulis;
  - b. penghentian kegiatan operasional;
  - c. pembekuan izin usaha; dan
  - d. pencabutan izin usaha.

#### Pasal 35

- (1) Setiap Tenaga Kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat disabilitasnya.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi Perusahaan.



- (3) Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Badan Usaha Milik Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.
- (5) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (6) Badan Usaha Milik Daerah dan Perusahaan swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.
- (7) Tata cara dan mekanisme mempekerjakan penyandang disabilitas sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian kedua  
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 36

- (1) Pemerintah bertanggung jawab dalam mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.
- (2) Pemerintah Daerah, masyarakat dan dunia pendidikan bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (3) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (4) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui:
  - a. pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
  - b. terapan teknologi tepat guna;
  - c. wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi dan pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; atau
  - f. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (5) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.



- (6) Ketentuan mengenai pelaksanaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

## BAB VI TENAGA KERJA ASING

### Pasal 37

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki Rencana Penggunaan TKA yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
  - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
  - c. TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (4) TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- (6) Dalam hal pembinaan TKA Dinas berkoodinasi dengan Pemerintah dan Pemerintah Provinsi.
- (7) Dalam hal pengawasan TKA di Daerah, Dinas dapat berkoordinasi dengan Pemerintah Provinsi dan Imigrasi.

### Pasal 38

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib:
  - a. menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
  - b. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
  - c. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah Hubungan Kerjanya berakhir.

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan tertentu.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 diatur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

## BAB VII PERUSAHAAN ALIH DAYA

### Pasal 39

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

## BAB VIII PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, TUNJANGAN HARI RAYA, JAMINAN SOSIAL

### Bagian kesatu Perlindungan

### Pasal 40

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene Perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama yang dianut.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 41

- (1) Perusahaan atau Pengurus Wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan atau memindahkan Perusahaan.

- (2) Pengusaha wajib memberikan salinan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Dinas.

#### Pasal 42

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Hari pelaksanaan pemilihan umum baik untuk Presiden, Wakil Presiden, anggota legislatif maupun Kepala Daerah adalah hari libur resmi, apabila pekerja terpaksa harus masuk kerja karena permintaan Pengusaha maka mendapatkan pembayaran upah lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 43

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Ketentuan lebih lanjut sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi persyaratan:
  - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
  - b. perjanjian kerja antara Pengusaha dengan orang tua atau wali;
  - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
  - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf f, dan huruf g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.
- (5) Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan Pekerja/Buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja Pekerja/Buruh dewasa.
- (6) Anak dianggap bekerja bilamana berada ditempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.



#### Pasal 44

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; dan
  - c. menyediakan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d 05.00.
- (3) Pengusaha wajib memberikan kebebasan bagi wanita yang beragama islam untuk melaksanakan kewajiban agamanya dalam hal beribadah dan menggunakan jilbab atau kerudung di area pekerjaan di dalam Perusahaan.
- (4) Pekerjaan perempuan yang sudah berkeluarga memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan Pekerja/Buruh laki-laki yang sudah berkeluarga, diantaranya yang berkenaan dengan pajak atau perlindungan kesehatan bagi keluarganya.

#### Pasal 45

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh pada saat berakhirnya PKWT.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan terus dan seterusnya.
- (3) Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.
- (4) Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT.
- (5) Besaran uang kompensasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Pengupahan

Pasal 46

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan Perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Gubernur dan berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.
- (5) Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Upah bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga  
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 48

- (1) Setiap Pengusaha wajib memberikan THR keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

- (2) Besaran THR diberikan dengan persyaratan:
  - a. bagi Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus-menerus, diberikan minimal 1 (satu) bulan upah; dan
  - b. bagi Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan dengan perhitungan secara proporsional.
- (3) Pekerja/Buruh dalam PKWTT yang diputus hubungan kerjanya terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya keagamaan sesuai dengan agama yang dianutnya, berhak atas THR keagamaan.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak berlaku bagi Pekerja/Buruh dalam status PKWT yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan.

Bagian Keempat  
Jaminan Sosial

Pasal 49

- (1) Pengusaha Wajib mengikutsertakan Tenaga Kerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja melalui Badan Pengelola Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Pengelola Jaminan Sosial Kesehatan.
- (2) Setiap Perusahaan yang mengajukan permohonan perizinan atau perpanjangan izin kepada Instansi yang menangani perizinan wajib melampirkan copy rekomendasi kepesertaan program penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja setempat yang telah dilegalisir dan telah memiliki wajib lapor.
- (3) Pekerja/Buruh dilarang menjadi penerima bantuan iuran Badan Pengelola Jaminan Sosial Kesehatan.
- (4) Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. jaminan kesehatan;
  - b. jaminan kecelakaan kerja;
  - c. jaminan kematian;
  - d. jaminan hari tua;
  - e. jaminan pensiun; dan
  - f. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (5) Keluarga adalah 1 (satu) suami/istri yang sah dan 3 (tiga) orang anak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (6) Kewajiban kepesertaan program penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam pemberian pelayanan publik diatur dalam Peraturan Bupati.



## BAB IX FASILITAS KESEJAHTERAAN

### Pasal 50

- (1) Setiap Perusahaan dapat menyelenggaraan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh antara lain:
  - a. pelayanan keluarga berencana;
  - b. tempat penitipan bayi;
  - c. tempat laktasi;
  - d. perumahan Pekerja/Buruh;
  - e. fasilitas seragam kerja
  - f. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
  - g. fasilitas beribadah;
  - h. fasilitas olahraga;
  - i. fasilitas kantin;
  - j. fasilitas kesehatan;
  - k. fasilitas rekreasi;
  - l. fasilitas istirahat;
  - m. koperasi; dan
  - n. angkutan antar jemput Pekerja/Buruh.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan.

## BAB X HUBUNGAN KERJA

### Pasal 51

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal Perjanjian Kerja dibuat secara lisan, maka Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

- (4) Syarat Perjanjian Kerja terdiri dari:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

#### Pasal 52

- (1) Perlindungan kerja dan syarat kerja bagi Pekerja/Buruh yang memiliki hubungan Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, harian lepas, Pekerja/Buruh alih daya paling kurang mendapatkan perlindungan dan syarat kerja yang sama dengan Pekerja/Buruh untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) PKWT harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan wajib dicatatkan di Dinas.
- (3) Dalam persyaratan pencatatan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib mencantumkan nomor kepesertaan Badan Pengelola Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Pengelola Jaminan Sosial Kesehatan.
- (4) Prosedur tata cara pembuatan dan pencatatan serta pelaksanaan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

#### Pasal 53

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, dan melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.

- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan Perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

#### Pasal 54

- (1) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
  - a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - b. organisasi Pengusaha;
  - c. LKS bipartit;
  - d. LKS tripartit;
  - e. Peraturan Perusahaan;
  - f. Perjanjian Kerja Bersama;
  - g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
  - h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### Pasal 55

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk paling sedikit 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh.
- (3) Pekerja/Buruh berhak membentuk dan mengembangkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.
- (4) Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan Pekerja/Buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.
- (5) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.



- (6) Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi setelah menerima nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatan organisasinya.

#### Pasal 56

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi Pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 57

- (1) Setiap Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih, wajib membentuk LKS Bipartit yang dicatatkan di Dinas.
- (2) LKS bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di Perusahaan.
- (3) Keanggotaan LKS bipartit terdiri dari unsur Pengusaha dan unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk/dipilih oleh Pekerja/Buruh secara demokratis apabila di Perusahaan tersebut belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

#### Pasal 58

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk LKS tripartit dan dapat menyediakan dana operasional yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.
- (2) LKS tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan LKS tripartit terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 59

- (1) Setiap Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang berlaku setelah disahkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai tingkat kewenangannya.
- (2) Masa berlaku peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (3) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai atau lebih baik dari peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 60

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan ke Dinas.
- (4) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa indonesia.
- (5) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- (6) Prosedur penyusunan perjanjian kerja bersama harus mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### BAB XII

#### PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, MOGOK KERJA, DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN

##### Bagian Kesatu

##### Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### Pasal 61

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan terlebih dahulu oleh Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha/gabungan Pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.

- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa telah diadakan perundingan bipartit.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kesepakatan, maka para pihak wajib membuat persetujuan bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

## Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja

### Pasal 62

Pemutusan hubungan kerja meliputi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### Pasal 63

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran pesangon, uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.



Bagian Ketiga  
Mogok Kerja

Pasal 64

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur untuk tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Paling lama dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Dinas.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling sedikit memuat:
  - a. waktu, hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan atau masing-masing ketua dan sekretaris Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja tidak dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), untuk menyelamatkan alat produksi dan aset Perusahaan, Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
  - a. melarang para Pekerja/Buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
  - b. apabila dianggap perlu melarang Pekerja/Buruh yang mogok kerja berada di lokasi Perusahaan.
- (6) Pelaksanaan hak mogok kerja dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan.
- (7) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4), dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (8) Dalam hal mogok kerja dilakukan secara sah dan tuntutanannya normatif maka Pengusaha wajib membayar upah Pekerja/Buruh selama mogok kerja.

Bagian keempat  
Penutupan Perusahaan

Pasal 65

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

BAB XIII  
PENGHARGAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 66

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada Perusahaan, Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta lembaga/perorangan yang memiliki prestasi dan/atau kontribusi di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk:
  - a. piagam penghargaan; dan atau
  - b. barang atau bentuk lain.

BAB XIV  
PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu  
Pembinaan

Pasal 67

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara kolaboratif dan integratif bersama perangkat Daerah terkait, organisasi Pengusaha, organisasi Pekerja/Buruh dan organisasi terkait.

- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. Perlindungan Tenaga Kerja, Produktivitas, Kesejahteraan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
  - b. Bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
  - c. Bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; dan
  - d. Pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan dan aspek lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

## Bagian Kedua Pengendalian

### Pasal 68

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

## BAB XV PENYIDIKAN

### Pasal 69

- (1) Selain pejabat penyidik umum Polisi Negara Republik Indonesia yang bertugas menyidik tindak pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berwenang:
  - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
  - b. melaksanakan tindakan pertama pada saat itu di tempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
  - c. menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka atau saksi;
  - d. melakukan penyitaan benda atau surat;



- e. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
  - f. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - g. mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara;
  - h. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada penuntut umum, tersangka atau keluarganya; dan
  - i. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2), membuat berita acara setiap tindakan tentang:
- a. pemeriksaan tersangka;
  - b. pemasukan rumah;
  - c. penyitaan benda;
  - d. pemeriksaan surat;
  - e. pemeriksaan saksi; dan
  - f. pemeriksaan di tempat kejadian dan mengirimkan berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

## BAB XVI KETENTUAN PIDANA

### Pasal 70

- (1) Setiap orang yang dengan sengaja melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40, Pasal 41, Pasal 42, Pasal 43 dan Pasal 44 dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha membayar hak dan/atau ganti kerugian kepada Pekerja/Buruh.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disetorkan ke kas Daerah.

BAB XVII  
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 71

- (1) Setiap orang yang dengan sengaja melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dan Pasal 13 dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimasuk pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatalan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan persetujuan;
  - f. pembatalan pendaftaran;
  - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
  - h. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XVIII  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 72

- (1) Izin ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah ini.

BAB XIX  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 73

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 4 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2015 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 34);
- b. Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 7 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kubu Raya Nomor 4 Tahun

2015 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Kubu Raya Tahun 2017 Nomor 7),  
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 74

Peraturan Daerah ini berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Kubu Raya.

Ditetapkan di Sungai Raya  
pada tanggal 16 Februari 2024

BUPATI KUBU RAYA,

ttd

MUDA MAHENDRAWAN

Diundangkan di Sungai Raya  
pada tanggal 16 Februari 2024  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA,

ttd

YUSRAN ANIZAM  
LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA TAHUN 2024 NOMOR 1

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Bagian Hukum  
Sekretariat Daerah Kabupaten Kubu Raya,



NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA, PROVINSI  
KALIMANTAN BARAT: (1/2)



PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA  
NOMOR 1 TAHUN 2024

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri Tenaga Kerja sehingga mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Dinamika persoalan yang muncul dalam permasalahan ketenagakerjaan pada umumnya terkait dengan rasa keadilan para Tenaga Kerja/buruh, upah, diskriminasi, jaminan sosial, yang tidak memenuhi amanah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta Peraturan pelaksanaannya, terdapat beberapa aturan ketenagakerjaan yang mengalami perubahan, sehingga Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Kubu Raya sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah ini sebagai jawaban atas pelimpahan kewenangan dari Pemerintah Pusat yang sangat luas kepada Pemerintah Daerah dalam melakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerahnya masing-masing yang didasarkan pada tata kelola Pemerintahan yang baik, karena dalam setiap proses perumusan dan penerapan instrument kebijakan dan pembentukan hukum mewajibkan pengintegrasian aspek transparansi, partisipasi, akuntabilitas dan keadilan. penyelenggaraan ketenagakerjaan yang nantinya diharapkan akan memberikan kepastian hukum serta akuntabilitas pelayanan kepada semua stakeholder di bidang ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas

### Pasal 2

Cukup jelas

### Pasal 3

Cukup jelas

### Pasal 4

Cukup jelas

### Pasal 5

Cukup jelas

### Pasal 6

Cukup jelas

### Pasal 7

#### Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Perencanaan Tenaga Kerja” adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

#### Ayat (3)

##### Huruf a

Yang dimaksud dengan “Perencanaan Tenaga Kerja Makro” adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

##### Huruf b

Yang dimaksud dengan “Perencanaan Tenaga Kerja Mikro” adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “Lembaga Akreditasi LPK” adalah lembaga yang ditetapkan oleh Menteri untuk melaksanakan Akreditasi.

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Yang dimaksud dengan “Kompetensi Kerja” adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “Unit Pelatihan” adalah satuan unit yang menyelenggarakan pelatihan di Perusahaan baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

Yang dimaksud dengan “Pembimbing Pemagangan” adalah tenaga pelatihan yang merupakan tenaga penyelia atau pekerja yang kompeten dan ditunjuk oleh Penyelenggara Pemagangan untuk membimbing peserta Pemagangan di Perusahaan.

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Yang dimaksud dengan “Perjanjian Pemagangan” adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.



Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Penyelenggara Pemagangan” adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pemagangan di Dalam Negeri.

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Ayat (2)

Yang dimaksud “Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta” adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.

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

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “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.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Diskriminasi” adalah setiap perbedaan, pengecualian pembatasan, pelecehan, atau pengucilan atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak pada pembatasan atau peniadaan pengakuan, menikmati, atau pelaksanaan hak Penyandang Disabilitas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “Akomodasi yang layak” adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin menikmati atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk Penyandang Disabilitas berdasarkan kesetaraan.

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “perluasan kesempatan kerja” adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Yang dimaksud dengan “perluasan kesempatan di dalam hubungan kerja” adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan upah.

Yang dimaksud dengan “perluasan kesempatan di luar hubungan kerja” adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja.

Pasal 37

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Pemberi Kerja TKA” adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Yang dimaksud dengan “Rencana Penggunaan TKA” adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.

Pasal 38

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Tenaga Kerja Pendamping TKA” adalah Tenaga Kerja Indonesia yang ditunjuk oleh Pemberi Kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

Cukup jelas

Pasal 41

Cukup jelas

Pasal 42

Cukup jelas

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

Cukup jelas



Pasal 48  
Cukup jelas  
Pasal 49  
Cukup jelas  
Pasal 50  
Cukup jelas  
Pasal 51  
Cukup jelas  
Pasal 52  
Cukup jelas  
Pasal 53  
Cukup jelas  
Pasal 54  
Cukup jelas  
Pasal 55  
Cukup jelas  
Pasal 56  
Cukup jelas  
Pasal 57  
Cukup jelas  
Pasal 58  
Cukup jelas  
Pasal 59  
Cukup jelas  
Pasal 60  
Cukup jelas  
Pasal 61  
Cukup jelas  
Pasal 62  
Cukup jelas  
Pasal 63  
Cukup jelas  
Pasal 64  
Cukup jelas  
Pasal 65  
Cukup jelas  
Pasal 66  
Cukup jelas

Pasal 67  
Cukup jelas  
Pasal 68  
Cukup jelas  
Pasal 69  
Cukup jelas  
Pasal 70  
Cukup jelas  
Pasal 71  
Cukup jelas  
Pasal 72  
Cukup jelas  
Pasal 73  
Cukup jelas  
Pasal 74  
Cukup jelas

#### TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KUBU RAYA NOMOR 111