



BUPATI BOALEMO
PROVINSI GORONTALO






PERATURAN DAERAH KABUPATEN BOALEMO
NOMOR 7 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI BOALEMO,

- Menimbang : a. bahwa Pemerintah Daerah bertanggungjawab untuk melakukan perlindungan dan pemenuhan hak konstitusi warga daerah untuk dapat mengakses pekerjaan yang layak dan aman serta memberikan masa depan yang lebih baik;
- b. bahwa peningkatan jumlah warga dan penduduk siap bekerja dan meningkatkan peluang kerja di Kabupaten Boalemo harus diatur dalam Peraturan Daerah agar tercipta ketertiban dan keamanan serta perlindungan yang pasti;
- c. bahwa berdasarkan Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan urusan bidang ketenagakerjaan pada sub urusan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 50 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Boalemo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 178, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3899), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 50 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Boalemo

KABUPATEN BOALEMO	DIMMUNIKASIKAN	ASS 1	SERVIS	WABUP

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3965)
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
 4. 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 beberapakali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
 7. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASS	SEKDA	WABUP
				

- 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);
8. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 153, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5332);
 9. 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 beberapakali 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);
 10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
 11. 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 BOALEMO

dan





BUPATI BOALEMO

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

KABAG MUSKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASSI	SEKDA	WABUP
				

1. Kabupaten adalah Kabupaten Boalemo.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsure Penyelenggaraan Pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Boalemo.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.
5. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Boalemo.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan.
9. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan yang sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pengembangan ketenagakerjaan yang berkesinambungan;
10. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, yang dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
11. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik Instansi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
12. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RKT adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja;
13. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat RKT Makro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja makro;
14. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RKT Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja mikro;
15. Pemberi Kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan hukum lainnya yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Pengusaha adalah:

KABAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	ASS I	SEKDA	WABUR
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	

- a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
18. Perusahaan adalah:
- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
19. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
20. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
21. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
22. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
23. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
24. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.
25. Perantara Kerja adalah proses mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja sampai dengan terjadinya hubungan kerja.
26. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

KABAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	ASS I	SEKDA	WABUP
				

27. Tenaga Kerja Asing adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
28. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
29. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
30. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada Nilai- Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
31. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perseisihan mengenai kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
32. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
33. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
34. Lembaga Kerja samabipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/ buruh.
35. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

BAB II ASAS, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Bagian Kesatu Asas

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas:

- a. perlindungan;
- b. kemanusiaan;
- c. persamaan hak;

KABAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	ASS I	SEKDA	WABUP
[Signature]	[Signature]	[Signature]	[Signature]	

- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender;
- f. anti diskriminasi;
- g. demokrasi; dan
- h. keterpaduan

Bagian Kedua
Tujuan

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan terjadinya penyediaan tenaga kerja;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga;
- e. meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung yang berkaitan dengan pekerjaan;
- f. meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, dan terintegrasi;
- g. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan efisien untuk mendorong produktivitas;
- h. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi tempat kerja dalam mengisi lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan; dan
- i. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan mampu bersaing dalam pasar kerja;

Bagian Ketiga
Ruang Lingkup





Pasal 4

Ruang lingkup Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. perencanaan tenaga kerja dan pengelolaan informasi ketenagakerjaan;
- b. pelatihan, pemagangan, dan produktivitas tenaga kerja
- c. pelayanan penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja
- d. perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan; dan
- e. hubungan industrial

BAB III
PERENCANAAN TENAGA KERJA
DAN PENGELOLAAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Perencanaan Tenaga Kerja

KABAG HUKUM	DINAS/BAKAMH KANTOR	ASSJ	SEKDA	WABUP
				

Pasal 5

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan, pemerintah daerah wajib menyusun, menetapkan dan melaksanakan PTK daerah;
- (2) PTK Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah dan menjadi dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program serta kegiatan pembangunan ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.
- (3) Penyusunan PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan acuan kebijakan oleh Dinas.
- (4) Penyusunan PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.


Pasal 6

- (1) PTK terdiri atas PTK Makro dan PTK Mikro
- (2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif pada skala daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi daerah;
- (3) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan tenaga kerja di lingkungan pemerintahan daerah dan di lingkungan internal perusahaan dengan mempertimbangkan potensi daerah.
- (4) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan format Peraturan Perundang-undangan.






Bagian Kedua Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah mengelola informasi ketenagakerjaan yang terbaru dan dapat diakses oleh masyarakat;
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah;
- (3) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola secara akurat, lengkap, dan berkesinambungan oleh Dinas yang meliputi kegiatan:
 - a. pengumpulan;
 - b. pengolahan;
 - c. penganalisaan;
 - d. penyimpanan;
 - e. penyajian; dan
 - f. penyebarluasan.
- (4) Pengumpulan data dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilakukan secara berkala minimal 1 (satu) kali dalam setahun melalui instrumen:
 - a. angket atau Daftar Pertanyaan;
 - b. wawancara;
 - c. pengamatan; dan
 - d. data sekunder lainnya yang relevan.

KABAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	ASS I	SEKDA	WABUP
				

- (5) Pengolahan dan penganalisaan data dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b dan huruf c menggunakan metoda statistika secara manual maupun elektronik
- (6) Penyajian Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e terdiri dari:
- a. Informasi Ketenagakerjaan Umum, meliputi:
 1. penduduk;
 2. tenaga kerja;
 3. angkatan kerja;
 4. penduduk yang bekerja; dan
 5. penangguran
 - b. Informasi ketenagakerjaan spesifik, meliputi:
 1. jenis/bidang usaha;;
 2. keadaan Ketenagakerjaan;
 3. perlindungan ketenagakerjaan;
 4. penindakan pelanggaran;
 5. pengawasan ketenagakerjaan; dan
 6. kesempatan kerja.
 - c. Informasi Pelatihan dan pengembangan produktivitas tenaga kerja meliputi:
 1. standar kompetensi;
 2. lembaga pelatihan;
 3. asosiasi profesi;
 4. tenaga kepelatihan;
 5. lulusan pelatihan;
 6. kebutuhan pelatihan;
 7. sertifikasi tenaga kerja;
 8. jenis pelatihan; dan
 9. tingkat produktivitas.
 - d. Informasi penempatan tenaga kerja, meliputi:
 1. kesempatan kerja;
 2. pencari kerja;
 3. lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; dan
 - e. Informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi:
 1. usaha mandiri;
 2. tenaga kerja mandiri;
 3. tenaga kerja sukarela;
 4. teknologi padat karya; dan
 5. teknologi tepat guna.
 - f. Informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, meliputi:
 1. pengupahan;
 2. perusahaan;
 3. kondisi dan lingkungan kerja;
 4. serika pekerja/serikat buruh;
 5. asosiasi pengusaha;
 6. perselisihan hubungan industri;
 7. pemogokan;
 8. penutupan perusahaan;
 9. pemutusan hubungan kerja;
 10. jaminan sosial dan santunan tenaga kerja;

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASSI	SEKDA	WABUP
				

11. kecelakaan kerja; dan
 12. keselamatan.
- (7) Penyebarluasan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f dapat dilakukan melalui:
- a. infografis ketenagakerjaan daerah;
 - b. buku profil Ketenagakerjaan daerah;
 - c. sistem informasi ketenagakerjaan;
- (8) Dalam melaksanakan pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pemerintah Daerah terkait bidang Ketenagakerjaan membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan dengan memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi.

Pasal 8

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

BAB IV

PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Pelatihan

Paragraf 1 Peserta Pelatihan

Pasal 9

- (1) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan;
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk:
 - a. calon tenaga kerja;
 - b. tenaga kerja non manajerial; dan/atau
 - c. tenaga kerja manajerial
- (3) Peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang diikuti sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

KABAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	ASS I	SEKDA	WAGUP
✍️	✍️	✍️	✍️	✍️

- (4) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi;
- (5) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
 - a. sertifikat pelatihan; atau
 - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan Badan Nasional Sertifikasi Profesi atau Lembaga Sertifikasi Profesi.

Paragraf 2
Lembaga Pelatihan

Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).
- (2) LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. LPK Pemerintah;
 - b. LPK Swasta; atau
 - c. LPK Perusahaan.
- (3) Bupati mendelegasikan pemberian perizinan LPK swasta kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan perizinan.
- (4) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b wajib memperoleh izin tertulis dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan perizinan.
- (5) LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c wajib memiliki tanda daftar dan izin tertulis dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan perizinan.
- (6) Pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas dapat dilaksanakan dengan bekerja sama dengan pihak ketiga.
- (7) Prosedur dan persyaratan perizinan LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 3
Penyelenggaraan Pelatihan

Pasal 11

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan efisien sesuai standar kompetensi dan kebutuhan pasar kerja;
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Penyelenggaraan pelatihan harus memenuhi syarat:
 - a. tersedianya tenaga pelatihan;
 - 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.

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASB	SEKDA	WABUR
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	

- (4) Penyelenggaraan pelatihan bagi tenaga penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan tenaga kerja disabilitas yang bersangkutan.
- (5) LPK wajib melaporkan hasil penyelenggaraan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas terkait minimal 1 (satu) kali dalam setahun.





Bagian Kedua
Pemagangan

Pasal 12

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

Pasal 13

- (1) Penyelenggara pemagangan terdiri atas:
 - a. pemerintah
 - b. LPKswasta; dan
 - c. perusahaan
- (2) Penyelenggara Pemagangan harus memiliki:
 - a. program pemagangan;
 - b. sarana prasarana;
 - c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan
 - d. pendanaan.
- (3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a, paling sedikit memuat:
 - a. nama program;
 - b. tujuan program;

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASS I	SEKDA	WABUP
				

- 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.
- (4) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau standar khusus.
- (5) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (6) Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) 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.
- (7) Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

Paragraf 2
Hak dan Kewajiban
Peserta Pemagangan

Pasal 14

- (1) Peserta pemagangan wajib:
- a. mentaati perjanjian pemagangan;
 - b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
 - c. mentaati tata tertib yang diberlakukan oleh penyelenggara pemagangan; dan
 - d. menjaga nama baik penyelenggara pemagangan.
- (2) Peserta pemagangan yang telah mengikuti program pemagangan berhak:
- a. memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur;
 - b. memperoleh hak sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
 - d. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
 - e. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
 - f. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (3) Bagi peserta pemagangan yang sudah bekerja pada perusahaan, memperoleh uang saku dan/atau uang perjalanan paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari besaran Upah Minimum Kabupaten.

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASSI	SEKDA	WABUP
<i>A</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	

Paragraf 3
Hak dan Kewajiban Penyelenggara Pemagangan


88Pasal 15

- (1) Penyelenggara Pemagangan mempunyai Hak untuk:
 - a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan wajib:
 - a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
 - b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
 - d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta pemagangan;
 - e. memberikan uang saku dan/atau uang transpor peserta pemagangan;
 - f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
 - g. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

Bagian Ketiga
Produktivitas Tenaga Kerja

Pasal 16

- (1) Pemerintah Daerah mengupayakan peningkatan produktivitas tenaga kerja pada skala Kabupaten melalui promosi, peningkatan, pengukuran, dan pemeliharaan tingkat produktivitas tenaga kerja;
- (2) Promosi produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui kegiatan:
 - a. penyelenggaraan forum seminar, workshop, symposium, dialog, konvensi Kegiatan Pelatihan dan Penyuluhan Produktivitas;
 - b. penyebarluasan informasi melalui media cetak/elektronik;
 - c. penyelenggaraan bulan mutu dan produktivitas; dan/atau
 - d. pemberian anugerah produktivitas dan kualitas.
- (3) Peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kegiatan:
 - a. pendidikan dan pelatihan;
 - b. bimbingan teknis dan konsultasi;
 - c. pengembangan inovasi; atau
 - d. kerjasama kelembagaan.
- (4) Pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas meliputi:
 - a. kuantitas atau jumlah yang harus diselesaikan;
 - b. kualitas atau mutu yang harus diselesaikan; dan
 - c. ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidak dengan waktu yang direncanakan.

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASE	SEKDA	WABUP
				

- (5) Pemeliharaan produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pembudayaan produktivitas yang diselenggarakan dengan disiplin, konsisten, dan berkelanjutan.
- (6) Pembudayaan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip disiplin, konsisten, dan berkelanjutan.

Pasal 17

Ketentuan lebih lanjut mengenai promosi, peningkatan, pengukuran, dan pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB V
PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN
KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 18

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja dilakukan dengan mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan kesesuaian antara bakat, minat dan kemampuan pencari kerja dengan kebutuhan pemberi kerja, serta harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur-unsur:
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.
- (1) Unsur-unsur Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan Tenaga Kerja.

Paragraf 1
Informasi Pasar Kerja

Pasal 19

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

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASS I	SEKDA	WABUM
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	

Paragraf 2
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 20

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas:
 - a. Pemerintah Daerah; dan
 - b. LPTKS.
- (2) Pemerintah Daerah dan/atau LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan bursa kerja daerah dalam rangka pelayanan penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten.
- (3) LPTKS yang menyelenggarakan Bursa Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memiliki izin dari Pemerintah Daerah.
- (4) Penyelenggara pameran pelatihan dan kesempatan kerja di tingkat Kabupaten wajib memperoleh izin dari Pemerintah Daerah.
- (5) LPTKS Kabupaten wajib menyampaikan laporan penempatan Tenaga kerja dan lowongan pekerjaan di perusahaan kepada Pemerintah Daerah.
- (6) Laporan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan secara berkala setiap enam bulan sekali.

Paragraf 3
Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Pasal 21

- (1) Setiap tenaga kerja Penyandang Disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dengan memperhatikan kesesuaian jenis dan derajat disabilitas.
- (2) BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua) persen Penyandang Disabilitas dari jumlah pekerja.
- (3) Setiap perusahaan swasta wajib mempekerjakan Penyandang Disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.

Pasal 22

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

Pasal 23

Dalam hal perusahaan tidak dapat memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 22 ayat (2) dan (3), Pemerintah Daerah melakukan perantara kerja dari daftar pencari kerja penyandang disabilitas dengan perusahaan tersebut dengan memperhatikan kesesuaian jenis dan derajat Disabilitas.

KABAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	ASS	SEKDA	WABUP
				

Paragraf 4
Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 24

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

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 25

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

Paragraf 1
Perluasan Kesempatan Kerja di dalam Hubungan Kerja





Pasal 26

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

Paragraf 2
Perluasan Kesempatan Kerja di luar Hubungan Kerja

Pasal 27

- (1) Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja adalah upaya untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten, Badan Usaha Milik Daerah, Swasta, dan

KU/DAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	Ass[SEKDA	WABUP
				



- kelembagaan masyarakat melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola:
- pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
 - penerapan teknologi tepat guna;
 - pembentukan wirausaha baru;
 - perluasan kerja sistem padat karya;
 - alih profesi;
 - pendayagunaan tenaga kerja sukarela; dan/atau
 - pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dapat dibarengi dengan pemberian fasilitas dalam bentuk:
- permodalan;
 - penjaminan;
 - pendampingan;
 - pelatihan;
 - konsultasi;
 - bimbingan teknis; dan/atau
 - penyediaan data dan informasi.

Pasal 28

- (1) Dalam rangka memberikan fasilitas permodalan dan penjaminan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (4) huruf a dan b, Bupati dapat mendorong lembaga keuangan perbankan dan non perbankan, serta dunia usaha untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat berupa kredit dan/atau fasilitas penjaminan kredit yang dapat menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (2) Pemberian fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat membentuk forum koordinasi.
- (3) Forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintah Kabupaten dan masyarakat yang terdiri dari:
- unsur Pemerintah Kabupaten berasal dari Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan, bidang penanaman modal, dan bidang perdagangan; dan
 - unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi pengusaha di Kabupaten.
- (4) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam Keputusan Bupati.

BAB VI PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu Perlindungan Kerja

KABAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	ASS I	SEKDA	WABUP
				

Pasal 29

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. lingkungan kerja;
 - c. moral dan kesusilaan; dan
 - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri atas:
 - a. norma keselamatan kerja;
 - b. norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan;
 - c. norma Pekerja anak dan perempuan; dan
 - d. norma jaminan sosial pekerja.

Pasal 30

Dalam rangka pelaksanaan norma keselamatan kerjakesehatan kerja dan higiene perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat

- (2) huruf a dan huruf b, Perusahaan berkewajiban untuk:
- a. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari;
 - b. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, yang dibuktikan dengan sertifikat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. memiliki pekerja di bagian personalia yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kader Norma Ketenagakerjaan;
 - d. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum;
 - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI) secara cuma-cuma; dan
 - f. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja paling sedikit 1 (satu) tahun sekali.

Pasal 31

- (1) Dalam rangka pelaksanaan norma Pekerja anak dan perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf c, Perusahaan dilarang untuk:
 - a. mempekerjakan anak yang berusia di bawah 15 (lima belas) tahun;
 - b. mempekerjakan anak yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun untuk melakukan pekerjaan yang berbahaya, tidak sehat atau buruk untuk moral mereka;
 - c. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00; dan
 - d. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di saat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASSI	SEKDA	WABUP
				

- (2) Pengecualian terhadap larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan dengan ketentuan:
- hanya untuk anak yang berumur dari 13 (tiga belas) tahun, sepanjang tidak mengganggu program sekolah dan tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial anak;
 - hanya untuk jenis pekerjaan ringan yang tidak membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak;
 - mendapatkan izin dari orang tua atau wali, setelah Perusahaan memeriksa kondisi kerja, jumlah jam, dan jenis kinerja;
 - waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam;
 - perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 32

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

Bagian Kedua Waktu Kerja

Pasal 33

- Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau
 - 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu.
- Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
 - ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
 - waktu lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam (satu) minggu.
- Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) wajib membayar upah kerja lembur.
- Pengusaha memberikan waktu istirahat kepada Pekerja/Buruh paling singkat 15 (lima belas) menit bagi Pekerja/Buruh sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih.

KABAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	ASSI	SEKDA	WABUP
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	

Pasal 34

- (1) Pengusaha wajib memberikan:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu kerja tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada Pekerja/Buruh, yang meliputi:
 - a. cuti pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;
 - b. cuti sakit selama 3 (tiga hari) atau lebih terhadap pekerja yang mengidap penyakit yang menurut keterangan dokter membutuhkan tambahan istirahat;
 - c. cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - d. cuti bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
 - e. cuti selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan;
 - f. cuti selama 2 (dua) bulan bagi pekerja yang menderita penyakit menular yang dapat disembuhkan berdasarkan surat keterangan dari tenaga kesehatan dan/atau fasilitas kesehatan; dan
 - g. Cuti Bersama pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- (4) Pemberian Cuti Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf g tanpa mengurangi upah dan hak-hak Pekerja/Buruh.

Pasal 35

Pelaksanaan waktu cuti bagi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan/atau perjanjian kerja bersama.

Bagian Ketiga Fasilitas Kerja

Pasal 36

Perusahaan wajib menyediakan fasilitas ditempat kerja bagi pekerja yang meliputi:

- a. kesempatan beribadah; dan
- b. fasilitas kesejahteraan;

Paragraf 1 Kesempatan Beribadah

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASS I	SEKDA	WABUP
				

Pasal 37

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

Paragraf 2 Fasilitas Kesejahteraan





Pasal 38

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

Bagian Ketiga Pengupahan

Pasal 39

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

KABAG MULIYUSI	DINASIBADAN KANTOR	ASSJ	SEKDA	WADUP
				

- (5) Dalam hal Pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, Pengusaha dapat mengajukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten.
- (6) Penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan.

Paragraf 1
Upah Minimum Kabupaten





Pasal 40

- (1) Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten dengan syarat tertentu;
- (2) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau
 - b. nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai provinsi.
- (3) Upah minimum kabupaten ditetapkan setelah penetapan Upah minimum provinsi.
- (4) Upah minimum kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.
- (5) Perhitungan nilai upah minimum kabupaten dilakukan oleh dewan pengupahan kabupaten berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan;
- (6) Hasil perhitungan Upah minimum kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disampaikan kepada Bupati untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi;
- (7) Dalam hal hasil perhitungan Upah minimum kabupaten lebih rendah dari nilai Upah minimum provinsi maka Bupati tidak dapat merekomendasikan nilai Upah minimum kabupaten kepada Gubernur.

Paragraf 2
Dewan Pengupahan

Pasal 41

- (1) Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada Pasal 40 ayat (5) dibentuk oleh Bupati.
- (2) Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi memberikan:
 - a. saran dan pertimbangan;
 - b. merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan Bupati; dan
 - c. pengembangan sistem pengupahan.

KABAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	ASS I	SEKDA	WABUP
				

- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud ayat (1), meliputi unsur:
 - a. pemerintah Kabupaten;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. serikat pekerja/serikat buruh;
 - d. pakar; dan
 - e. akademisi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara, pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata cara Dewan Pengupahan Kabupaten dalam Keputusan Bupati.

Paragraf 3
Tunjangan Hari Raya

Pasal 42

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

Bagian Keempat
Program Jaminan Sosial

Pasal 43

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial, yang meliputi jaminan kesehatan dan Ketenagakerjaan.
- (2) Perusahaan wajib mendaftarkan semua Pekerja/Buruh sebagai peserta jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Pasal 44

Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dalam hubungan kerja meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu serta diluar jam kerja.

Pasal 45

Pemerintah Daerah melakukan pembinaan kepesertaan Pekerja/Buruh pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

KABAG HUKUM	DINASIBACMI KANTOR	ASSI	SEKDA	WASUP
				

Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang meliputi sosialisasi dan penegakan hukum pelaksanaan kepesertaan Pekerja/Buruh pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

BAB VII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Hubungan Industrial

Pasal 46

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Kabupaten mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
 - c. melaksanakan pengawasan; dan
 - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran Peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:
 - a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 47

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;

K/ BAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	ASS I	SEKDA	WABUP

- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 48

Bupati melakukan upaya Pencegahan dan penyelesaian atas:

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

Paragraf 1

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 49

- (1) Pekerja/Buruh berhak membentuk Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (2) Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.
- (4) Pengusaha/organisasi pengusaha, Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melaksanakan pola kemitraan dalam Hubungan Industrial di perusahaan.
- (5) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Paragraf 2

Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 50

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

Paragraf 3

Lembaga Kerjasama Tripartit

K/BAG HUBURM	DINASBADAN KANTOR	ASSJ	SEKDA	WASUP
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	

Pasal 51

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit dapat dibentuk di Kabupaten.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Kabupaten dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur:
 - a. pemerintah Kabupaten;
 - b. organisasi pengusaha; dan
 - c. serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Paragraf 4 Peraturan Perusahaan

Pasal 52

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

Pasal 53

- (1) Pemerintah Daerah melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 huruf b.
- (2) Pemerintah Daerah mengembangkan sistem informasi dalam rangka menyediakan fasilitas pengaduan bagi kerja pekerja atau serikat pekerja sebagai upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pemerintah Daerah mendorong upaya yang wajar sesuai dengan kondisi daerah, kebutuhan, dan juga untuk pemajuan pengembangan dan penggunaan secara penuh bagi perundingan secara sukarela antara organisasi pengusaha dengan pekerja.

KABAG HUMAN RESOR	DINASIBADAN KANTOR	ASSJ	SEKDA	WABUP
				

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

Paragraf 5
Mogok Kerja

Pasal 54

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

Pasal 55

Pelaksanaan mogok kerja bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia



diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 56

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

Pasal 57

Dalam hal Pekerja/Buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh Pengusaha maka Pengusaha tetap wajib membayar upah Pekerja/Buruh.

Pasal 58

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

Paragraf 6 Penutupan Perusahaan

Pasal 59

- (1) Penutupan Perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan Perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Buruh.
- (3) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemerintah Daerah berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan.

Pasal 60

Penutupan Perusahaan dilarang dilakukan pada Perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia meliputi:

- a. rumah sakit;
- b. pelayanan jaringan air bersih;
- c. pusat pengendali telekomunikasi;
- d. pusat penyedia tenaga listrik;
- e. pengolahan minyak dan gas bumi.

KABAG HUKUM	DINASIBIDAN KANTOR	ASSI	SEKDA	WABUP
A	J	E	8	

Bagian Kedua
Hubungan Kerja

Pasal 61

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha meliputi:

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

Paragraf 1
Perjanjian Kerja

Pasal 62

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/ Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dengan pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), dilaksanakan secara musyawarah.
- (4) Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), dibuat secara tertulis atau lisan dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (5) Setiap pekerja memiliki hak untuk memahami Perjanjian Kerja dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 63

Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:

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

Pasal 64

- (1) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat tidak menggunakan Bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah.
- (2) Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

KABAG HUKUM	DINAS/BADAN KANTOR	ASSI	SEKDA	WABUP
K	J	\$	8	

- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan Peraturan perundang-undangan.
- (3) Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), wajib didaftarkan pada Pemerintah Daerah.
- (4) Tata cara pendaftaran Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 65

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

Pasal 66

- (1) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pemerintah Daerah paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (2) Dalam hal sistem perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak pemberitahuan diterima.

KABAG HUKUM	DINAS/BAHAN KANTOR	ASST	SEKDA	WABUP
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	

- (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 67

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





Paragraf 2
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 68

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak perlu dilakukan pengusaha dalam hal:
 - a. pekerja/Buruh mengundurkan diri dan kemauan sendiri;
 - b. pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir hubungan kerja kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
 - c. pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama; atau
 - d. pekerja/Buruh Meninggal Dunia.
- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (6) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) batal demi hukum dan Pengusaha wajib memperkerjakan kembali Pekerja/ Buruh yang bersangkutan.

Pasal 69

- (1) Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib

KABAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASS	SEKDA	WAGUP
				




- (3) membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 70





- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:
- pekerja/Buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan;
 - pekerja/Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
 - pekerja/Buruh menikah;
 - pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - 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.
 - pekerja/Buruh yang mengadukan Pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
 - perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
 - pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (3) Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial, Mahkamah Agung dan/atau Lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutus dan memiliki kekuatan hukum tetap, yang menyatakan Pekerja/Buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

Pasal 71

- (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
- perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
 - pengusaha melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan

KABAG HUKUM	DINASERDANI KANTOR	ASS I	SEKDA	WABUP
				

- Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. perusahaan tutup disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) Tahun;
 - d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
 - e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesesuliaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;;
 - h. adanya keputusan lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulainya pengunduran diri;
 - j. pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberi peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

KABAG HUMAN RE	DINAS/BAKAM KANTOR	ASSI	SEKDA	WABUP
				

- l. pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindakan pidana;
 - m. pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 72

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.
- (2) Ketentuan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

BAB VIII PENDANAAN





Pasal 73

- Pendanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan berasal dari:
- a. APBD; dan
 - b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

BAB IX SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 74

- (1) Setiap Orang atau Badan Usaha yang melakukan Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 11 ayat (5), Pasal 15 ayat (2), Pasal 20 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 21 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 29 ayat (2), Pasal 30, Pasal 31 ayat (1), Pasal 33 ayat (1), Pasal 34 ayat (1), Pasal 36, Pasal 37 ayat (2), Pasal 39 ayat (4), Pasal 42 ayat (1), Pasal 43 ayat (2), Pasal 52 ayat (1), Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, Pasal 64 ayat (3), Pasal 65 ayat (6), Pasal 66 ayat (1), Pasal 67, Pasal 68 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 69 ayat (2), Pasal 70, dan Pasal 72 ayat (1) dikenakan Sanksi Administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;

KABAG HUKUM	DINASIBADANI KANTOR	ASSJ	SEKDA	WASUP
				

- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - h. pencabutan izin.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan saksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan perundang-undangan.

BAB X
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 75

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 XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 76

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

Pasal 77

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tilamuta
pada tanggal 12 Desember 2023
Pj.BUPATI BOALEMO,


SHERMAN MORIDU

Diundangkan di Tilamuta
pada tanggal 12 Desember 2023
Pj.SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BOALEMO,


SUPANDRA NUR,

(LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BOALEMO TAHUN 2023 NOMOR 7
) NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN BOALEMO PROVINSI
GORONTALO : (7 / 30 / 2023)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BOALEMO
NOMOR TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. Umum

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang penting dalam pembangunan. Implikasi dari penyelenggaraan ketenagakerjaan yang baik adalah membaiknya akses terhadap lapangan pekerjaan, keamanan hingga kesejahteraan tenaga yang berimplikasi pada pembangunan daerah. Penanganan terhadap urusan ketenagakerjaan dilakukan selama, sebelum, maupun sesudah masa kerja yang berkaitan dengan perusahaan, pemerintah maupun masyarakat. Untuk itu, diperlukan regulasi yang komprehensif dan integral berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, produktivitas dan daya saing tenaga kerja, pelayanan penempatan dan perluasan lapangan pekerjaan, perlindungan dan kesejahteraan, maupun hubungan industrial.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang dimaksudkan untuk pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik secara materil maupun spritual. Untuk itu, pengaturan terhadap ketenagakerjaan perlu dilakukan untuk memenuhi hak-hak dan perlindungan terhadap tenaga kerja dan pekerja/buruh, serta menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaku dan dunia usaha.

Kabupaten Boalemo merupakan salah satu daerah di Provinsi Gorontalo yang terus menggalang dan membuka diri terhadap pengembangan investasi daerah. Tantangan utama utama yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Boalemo di bidang ketenagakerjaan adalah masalah pengangguran, hingga perlindungan dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Untuk itu, kerangka hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengatasi masalah pengangguran melalui kerangka regulasi yang dapat mendorong kesempatan kerja secara luas, serta perlindungan terhadap tenaga kerja di kabupaten Boalemo. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang vital dalam aktivitas pembangunan ekonomi yang berkontribusi terhadap produktivitas daerah. Berkembangnya sektor jasa, perdagangan dan investasi juga turut meningkatkan permintaan dunia industri dan usaha terhadap tenaga kerja produktif di Kabupaten Boalemo. Untuk itu, peningkatan kebutuhan dunia usaha terhadap tenaga kerja, serta upaya pemerintah daerah dalam mengurangi angka pengangguran selaras dengan penyediaan kerangka regulasi tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan daerah.

Pasal 11 ayat (2) huruf a Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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 menempatkan ketenagakerjaan sebagai urusan pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan juga menjadi semangat utama cari Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, serta berbagai peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait. Secara spesifik Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota diberi kewenangan urusan bidang ketenagakerjaan pada sub urusan

KABUPATEN BOALEMO	DINAS/BAKOR	ASS J	SEKDA	WASUP
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	

pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten.

II. Pasal demi Pasal

Pasal 1

Cukup Jelas

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan asas perlindungan adalah bahwa perlindungan pekerja/buruh termasuk hak atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja termasuk perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan dan penyandang cacat, perlindungan terhadap upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Huruf b

Yang dimaksud dengan asas kemanusiaan adalah bahwa perlakuan terhadap pekerja/buruh tidak diskriminatif dan memperhatikan rasa kemanusiaan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan persamaan hak adalah bahwa pemenuhan hak pekerja/buruh dilakukan dengan tidak membedakan suku, ras, gama, golongan, gender, dan status ekonomi.

Huruf d

Yang dimaksud dengan keadilan sosial adalah bahwa adanya perlakuan yang adil dan seimbang bagi pekerja/buruh, baik secara materil maupun spritual.

Huruf e

Yang dimaksud dengan asas kesetaraan dan keadilan gender adalah bahwa ketenagakerjaan dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan.

Huruf f

Yang dimaksud dengan anti diskriminasi adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pada 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 lain.

Huruf g

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

Huruf h

Yang dimaksud dengan asas keterpaduan adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain pemerintah daerah, pekerja/buruh, pengusaha, dan masyarakat.

KATAG HUKUM	DINASIBADAN KANTOR	ASS	SEKDA	WA
A	17	5	7	

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 24
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

KABUPATEN HULU	DINASIBADAN KANTOR	ASS	SEKDA	WAL
A	17	8	8	

Cukup Jelas
Pasal 33
Cukup Jelas
Pasal 34
Cukup Jelas
Pasal 35
Cukup Jelas
Pasal 36
Cukup Jelas
Pasal 37
Cukup Jelas
Pasal 38
Cukup Jelas
Pasal 39
Cukup Jelas
Pasal 40
Cukup Jelas
Pasal 41
Cukup Jelas
Pasal 42
Cukup Jelas
Pasal 43
Cukup Jelas
Pasal 44
Cukup Jelas
Pasal 45
Cukup Jelas
Pasal 46
Cukup Jelas
Pasal 47
Cukup Jelas
Pasal 48
Cukup Jelas
Pasal 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

KABAG HUKUM	DINAS/BAKAM KANTOR	ASS I	SEKDA	WABUP
A	17	B	7	

Pasal 61
Cukup Jelas
Pasal 62
Cukup Jelas
Pasal 63
Cukup Jelas
Pasal 64
Cukup Jelas
Pasal 65
Cukup Jelas
Pasal 66
Cukup Jelas
Pasal 67
Cukup Jelas
Pasal 68
Cukup Jelas
Pasal 69
Cukup Jelas
Pasal 70
Cukup Jelas
Pasal 71
Cukup Jelas
Pasal 72
Cukup Jelas
Pasal 73
Cukup Jelas
Pasal 74
Cukup Jelas
Pasal 75
Cukup Jelas
Pasal 76
Cukup Jelas
Pasal 77
Cukup Jelas

(TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BOALEMO NOMOR
)

KABAG HUKUM	DINASIBADMI KANTOR	ASS I	SEKDA	WABAB
A	r	\$	8	