



**BUPATI MALANG
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN MALANG
NOMOR 8 TAHUN 2016
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MALANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka peningkatan peran serta tenaga kerja dalam pembangunan daerah, maka berdasarkan ketentuan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlu memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal melalui pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten di Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950, tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
6. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
7. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297);
10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
11. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
12. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
13. 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);

14. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
15. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3258), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 92 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 290, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5772);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5358);

22. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
26. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 29);
27. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 162);
28. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan;
29. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
30. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor: PER.19/MEN/IX/2009 tentang Pembangunan dan Pengembangan Informasi Ketenagakerjaan (Berita Negara Tahun 2009 Nomor 303);
32. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 964), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan atas peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 16 tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1599);

33. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
34. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/buruh di Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375);
35. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
36. Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri (Lembaran Daerah Propinsi Jawa Timur 2004 Nomor 1 Tahun 2004 Seri E);
37. Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Retribusi Perpanjangan Izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Daerah Tahun 2014 Nomor 1 Seri B);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MALANG
dan
BUPATI MALANG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Malang.
2. Bupati adalah Bupati Malang.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
4. Dinas adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.
5. Pejabat yang ditunjuk adalah pejabat yang diberi tugas tertentu di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

7. 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.
8. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumberdaya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data dan informasi, yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja untuk mengelola data dan informasi ketenagakerjaan.
9. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
10. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK 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.
11. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang 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 RTK adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja.
13. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja makro.
14. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja mikro.
15. 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.
16. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 17. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
 18. Pekerja/Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 19. 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.
 20. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi pekerja/buruh yang anggotanya terdiri dari para pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.
 21. 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.
 22. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
 23. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga pelatihan kerja di perusahaan.
 24. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 25. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

26. Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin yang diberikan kepada pemberi kerja Tenaga Kerja Asing.
27. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan 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.
28. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau pekerjaan sesuai dengan formulir dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam lowongan pekerjaan.
29. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
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 didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
31. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
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 keduabelah pihak.
34. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.
35. 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.

36. 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.
37. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Malang.
38. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.
39. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
40. Penutupan Perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
41. 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.
42. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
43. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
44. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.
45. 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.
46. Penyidikan Tindak Pidana adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh Penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana yang terjadi serta menemukan tersangkanya.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral;
- b. pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya;
- e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. keterlibatan peran serta seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja nasional dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di daerah;
- c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja dilakukan secara terpadu;
- e. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah; dan
- f. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarga diarahkan dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja.

BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN TENAGA KERJA

Pasal 4

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 5

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB IV
PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah menyusun, menetapkan dan melaksanakan PTK daerah sesuai dengan PTK Nasional.
- (2) PTK daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah dan menjadi dasar dan acuan dalam menyusun 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 Satuan Kerja Perangkat Daerah;
- (4) Penyusunan PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh suatu Tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 7

- (1) PTK daerah disusun berdasarkan sistem informasi ketenagakerjaan Daerah.
- (2) Informasi ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. informasi ketenagakerjaan umum, meliputi:
 1. penduduk;
 2. tenaga kerja;
 3. angkatan kerja;
 4. penduduk yang bekerja; dan
 5. penganggur.
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, meliputi:
 1. standar kompetensi kerja;
 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.
- c. informasi penempatan tenaga kerja, meliputi:
 1. kesempatan kerja;
 2. pencari kerja;
 3. lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; dan
 4. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
 - d. 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.
 - e. informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, meliputi:
 1. pengupahan;
 2. perusahaan;
 3. kondisi dan lingkungan kerja;
 4. serikat pekerja/serikat buruh;
 5. asosiasi pengusaha;
 6. perselisihan hubungan industrial;
 7. pemogokan;
 8. penutupan perusahaan;
 9. pemutusan hubungan kerja;
 10. jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja;
 11. kecelakaan kerja; dan
 12. keselamatan.
- (3) Sumber informasi ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperoleh dari sumber antara lain:
- a. kementerian negara, departemen dan lembaga pemerintah non departemen di tingkat pusat;
 - b. instansi vertikal di provinsi dan kabupaten;
 - c. instansi pemerintah provinsi dan kabupaten;
 - d. badan usaha milik negara dan badan usaha milik daerah;
 - e. perguruan tinggi;
 - f. lembaga swadaya masyarakat;
 - g. perusahaan swasta;
 - h. asosiasi pengusaha; dan
 - i. serikat pekerja/serikat buruh.

- (4) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), informasi ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui kegiatan survei, media cetak dan elektronik.

Pasal 8

- (1) PTK terdiri atas PTK Makro dan PTK Mikro.
- (2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. PTK Makro lingkup kewilayahan kabupaten; dan
 - b. PTK Makro lingkup sektor dan sub sektor kabupaten.
- (3) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas lingkup badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta serta lembaga swasta.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB V

PELATIHAN TENAGA KERJA

Pasal 9

- (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) Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi tenaga kerja yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam maupun di luar negeri.

Pasal 10

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

Pasal 11

- (1) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang belum memperoleh pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka memasuki dunia kerja.
- (2) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Pasal 12

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerjanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:
 - a. lembaga pelatihan kerja Pemerintah/Pemerintah Provinsi/Pemerintah Daerah; dan/atau
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta/perusahaan.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah/Pemerintah Provinsi/Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 14

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Provinsi/Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a mendaftarkan kegiatannya kepada Pejabat yang berwenang.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta/perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b wajib mendaftar dan memperoleh izin ke Pejabat yang berwenang.
- (3) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah/Pemerintah Provinsi/Pemerintah Daerah yang telah mendaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan lembaga pelatihan kerja swasta/perusahaan yang telah mendaftar dan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat memperoleh akreditasi.

Pasal 15

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 16

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

Pasal 17

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Pasal 18

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.

Pasal 19

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi dari perusahaan dan/atau tempat magang.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 20

- (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 21

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan merata tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 22

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri;
 - b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

- (1) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) terdiri dari:
 - a. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL);
 - b. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD);
 - c. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
 - d. Bursa Kerja Khusus Pemerintah; dan
 - e. Bursa Kerja Khusus Swasta.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. dinas; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.

- (3) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP), Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Bursa Kerja Khusus (BKK), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) atau lembaga lain yang sejenis, yang diatur oleh peraturan perundang-undangan melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 24

- (1) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1), dilarang memungut biaya, 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 23 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja.

Pasal 25

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2).
- (2) 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
- (3) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

Pasal 26

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana penempatan tenaga kerja 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-unsur:
- a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

- (3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 27

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Siapapun dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon tenaga kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 28

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Bupati.
- (5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat yang memperoleh izin tertulis dari Bupati.

- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat harus berbadan hukum.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 30

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1), hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pemerintah Daerah dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 31

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN) wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh Izin dari Bupati.
- (2) Tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi standar dan persyaratan teknis yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VII

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.

- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) 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.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai penciptaan perluasan kesempatan kerja dan bantuan serta kemudahan keuangan, sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VIII TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 33

- (1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh IMTA wajib melaporkan kepada Dinas.
- (3) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang IMTA di Daerah wajib memiliki izin perpanjangan tertulis dari Bupati.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing

Pasal 34

- (1) Pemberi kerja TKA meliputi :
 - a. Instansi Pemerintah, badan-badan internasional, perwakilan negara asing;
 - b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing;
 - c. Perusahaan swasta asing;

- d. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha hukum asing yang terdaftar di instansi berwenang di Indonesia;
 - e. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan keagamaan; dan
 - f. Usaha jasa impresariat.
- (2) Pemberi kerja TKA yang berbentuk persekutuan perdata, firma (fa), persekutuan komanditer (cv) dan usaha dagang (UD) dilarang memperkerjakan TKA kecuali diatur dalam undang-undang.
- (3) Pemberi kerja yang akan memperkerjakan TKA harus memiliki RPTKA.
- (4) RPTKA sebagaimana pasal 31 ayat (4) digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan IMTA.

Pasal 35

Ketentuan lebih lanjut TKA sebagaimana dimaksud pada Pasal 33 dan Pasal 34 diatur sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Pasal 36

- (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, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 37

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (6) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan pada Dinas.
- (8) Prosedur, tata cara pembuatan, dan pencatatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (9) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- (10) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- (11) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (10), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

BAB X HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 38

- (1) Pemerintah Daerah dalam hubungan industrial, memiliki fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, dan melaksanakan koordinasi penyelesaian terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dalam hubungan industrial, memiliki 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 pekerja/buruh beserta keluarganya.
- (3) Pengusaha dan organisasi pengusahanya dalam hubungan industrial, memiliki fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Pasal 39

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja;
- g. perjanjian kerja bersama;
- h. pendidikan hubungan industrial;
- i. pemasyarakatan hubungan industrial;
- j. koperasi pekerja/buruh;
- k. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- l. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 40

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memberitahukan secara tertulis untuk dicatat Dinas.
- (4) Prosedur dan tata cara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.

- (2) Bentuk Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja serta personalia organisasi pengusaha ditetapkan dengan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga organisasi.

Pasal 42

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit yang dicatatkan pada Dinas.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.
- (4) Prosedur dan tata cara pembentukan dan pencatatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Dinas.
- (2) Kewajiban membuat Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 45

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan pihak pekerja dan pihak pengusaha;
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan dengan ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan;
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat para pihak yang bertentangan dengan ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 46

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan Bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja bersama yang dibuat dalam Bahasa Indonesia.
- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan pada Dinas.

Pasal 47

- (1) Agar falsafah dan prinsip-prinsip hubungan industrial dipahami oleh masyarakat, maka dilakukan penyebaran melalui pendidikan maupun penyuluhan;
- (2) Pendidikan dan penyuluhan hubungan industrial dilakukan oleh pemerintah daerah, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (1) Pendidikan dan penyuluhan Hubungan Industrial bertujuan meningkatkan kualitas pemahaman tentang hubungan industrial pada khususnya dan masalah ketenagakerjaan pada umumnya;

- (2) Sasaran pendidikan dan penyuluhan hubungan industrial adalah aparat pemerintah daerah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh;
- (3) Pendidikan hubungan industrial mencakup:
 - a. latar belakang, falsafah dan prinsip-prinsip hubungan industrial;
 - b. sarana-sarana pelaksanaan hubungan industrial;
 - c. masalah-masalah khusus hubungan industrial;
 - d. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan
 - e. hal-hal lain yang berkaitan dengan hubungan industrial pada umumnya
- (3) Penyelenggara pendidikan dan penyuluhan hubungan industrial dilakukan oleh pemerintah daerah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh serta lembaga-lembaga lainnya.

Pasal 48

- (1) Pemerintah daerah, pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh mempunyai kepentingan dan peran dalam terciptanya Hubungan Industrial yang harmonis, berkeadilan dan bermartabat;
- (2) Pencapaian Hubungan Industrial yang harmonis, berkeadilan dan bermartabat sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan melalui pemasyarakatan Hubungan Industrial;
- (3) Pemasyarakatan Hubungan Industrial bertujuan memberikan pengetahuan dasar kepada angkatan kerja baru yang akan memasuki dunia kerja;
- (4) Pemasyarakatan Hubungan Industrial mencakup pengetahuan dasar-dasar Hubungan Industrial.

Pasal 49

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan;
- (2) Pemerintah daerah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif sebagaimana dimaksud ayat (1);
- (3) Pembentukan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 50

- (1) Pengaturan ketenagakerjaan secara umum berlandaskan pada semua peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga Negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang telah ditetapkan;
- (2) Setiap peraturan tertulis sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah meliputi Undang Undang Dasar Tahun 1945, Undang Undang tentang ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan lain yang mengatur secara umum maupun khusus dalam lingkup ketenagakerjaan.

Pasal 51

- (1) Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh;
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- (3) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan ayat (2) meliputi:
 - a. Mediasi Hubungan Industrial, adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral;
 - b. Konsiliasi Hubungan Industrial, adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral;
 - c. Arbitrase Hubungan Industrial, adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, di luar pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat bagi para pihak dan bersifat final;

- d. Pengadilan Hubungan Industrial, adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan Hubungan Industrial.

BAB XI

FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN TUNJANGAN HARI RAYA BAGI PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu

Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 52

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. fasilitas beribadah;
 - b. fasilitas kesehatan;
 - c. fasilitas istirahat;
 - d. fasilitas olahraga;
 - e. fasilitas kantin;
 - f. fasilitas angkutan;
 - g. koperasi karyawan;
 - h. tempat penitipan bayi;
 - i. pelayanan keluarga berencana; dan
 - j. fasilitas perumahan.
- (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (4) Prosedur dan tata cara penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 53

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 54

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 55

- (1) Besaran THR keagamaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 54 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah.
 - b. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proposional sesuai masa kerja dengan perhitungan:

Masa kerja x 1 (satu) bulan upah

12

- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas komponen upah:
 - a. Upah tunjangan yang merupakan upah bersih; atau
 - b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- (3) Bagi pekerja yang telah bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian lepas, upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sebagai berikut :
 - a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima dalam 12 (dua belas) bulan terakhir sebelum Hari Raya Keagamaan;
 - b. Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima tiap bulan selama masa kerja.
- (4) THR keagamaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 48 ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal Hari Raya Keagamaan yang sama terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, THR Keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan Hari Raya Keagamaan.

- (6) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dibayarkan sesuai dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing pekerja/buruh, kecuali ditentukan lain sesuai dengan kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (7) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6) wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.
- (8) Apabila penetapan besaran nilai THR Keagamaan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (1), THR Keagamaan yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
- (9) THR Keagamaan sebagai mana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) diberikan dalam bentuk uang dengan ketentuan menggunakan mata uang rupiah negara Republik Indonesia.

Pasal 56

- (1) Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan.
- (2) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk tahun berjalan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yang berakhir sebelum Hari Raya Keagamaan

BAB XII

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Perlindungan Tenaga Kerja

Pasal 57

- (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) Setiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri dari:
 - a. norma keselamatan kerja;
 - b. norma kerja;
 - c. norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan;
 - d. norma kerja anak dan perempuan; dan
 - e. norma jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Prosedur dan tata cara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 59

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan dan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 60

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
 - b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan
 - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b harus:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. wajib membayar upah kerja lembur;
 - d. perusahaan wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh; dan
 - e. perusahaan wajib memberikan makan.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
 - a. istirahat antara, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan (1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan; dan
 - f. Istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila pekerja/buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 61

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1) tersebut di atas bagi:
- a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial;
 - b. anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan 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 yang berlaku.

Pasal 62

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;

- c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, dan/atau
- d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Pasal 63

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 64

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya bila bekerja antara pukul 23.00 WIB. sampai dengan pukul 07.00 WIB.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 (seribu empat ratus) kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; dan
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 05.00 WIB.
- (3) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Pengupahan

Pasal 65

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 66

- (1) Pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur.
- (3) Prosedur dan tata cara permohonan penangguhan Upah Minimum Kabupaten dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 67

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah.
- (2) Penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui analisa jabatan, uraian jabatan, evaluasi jabatan, dan masa kerja.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.

Bagian Keempat
Jaminan Sosial

Pasal 68

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 69

- (1) Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- (2) Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian; dan
 - b. untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan dan Jaminan Pensiun.

- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 70

- (1) Perselisihan hubungan industrial diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani pada pihak.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan di Dinas dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Prosedur dan tata cara mediasi dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 71

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-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 72

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud 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.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, maka salah satu atau kedua belah pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 73

Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Mogok Kerja

Pasal 74

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan/atau 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 sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Paling sedikit dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha, Dinas, dan Kepolisian.

- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat:
 - a. hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (3) maka 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.

Bagian Keempat Penutupan Perusahaan

Pasal 75

- (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 peraturan perundang-undangan.

BAB XIV SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 76

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2), Pasal 27 ayat (1), Pasal 31 ayat (1) dan (2), Pasal 33 ayat (2) dan (3), Pasal 36 ayat (3), Pasal 37 ayat (7), Pasal 46 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 72 ayat (1), Pasal 74 ayat (3) dan ayat (4) dikenakan sanksi administratif.

- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - g. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XV

KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 77

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai Penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diangkat oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Wewenang Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. menerima, mencari, mengumpulkan, dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di lingkup peraturan daerah ini agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lebih lengkap dan jelas;
 - b. meneliti, mencari, dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau Badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana di lingkup peraturan daerah ini;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau Badan sehubungan dengan tindak pidana di lingkup peraturan daerah ini;

- d. memeriksa buku, catatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana di lingkup peraturan daerah ini;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan, dan dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di lingkup peraturan daerah ini;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda, dan/atau dokumen yang dibawa;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana di lingkup peraturan daerah ini;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di lingkup peraturan daerah ini sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

BAB XVI KETENTUAN PIDANA

Pasal 78

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 34 ayat (2) dan (3), Pasal 42 ayat (1), Pasal 59 ayat (1), diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 79

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana tersebut dalam Pasal 78 ayat (1), diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

BAB XVII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 80

- (1) Izin ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah ini.
- (3) Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XVIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 81

Peraturan pelaksanaan Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 82

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 7 Tahun 2005 tentang Pelayanan di Bidang Ketenagakerjaan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 83

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kapanjen
pada tanggal 20 Oktober 2016

BUPATI MALANG,

ttd.

H. RENDRA KRESNA

Diundangkan di Kapanjen
pada tanggal 20 Oktober 2016

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MALANG,

ttd.

ABDUL MALIK

Lembaran Daerah Kabupaten Malang
Tahun 2016 Nomor 6 Seri D

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN MALANG
NOMOR TAHUN 2016
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 serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan secara Nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di daerah.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam bidang ketenagakerjaan, pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kewenangan itu diamanatkan oleh 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.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Huruf a

Yang dimaksud perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan informasi ketenagakerjaan Daerah disusun berdasarkan data yang akurat, komprehensif, dan mudah diakses publik.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 8
Cukup jelas.

Pasal 9
Cukup jelas.

Pasal 10
Cukup jelas.

Pasal 11
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Ayat (1)
Huruf a
Yang dimaksud Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/
Pemerintah Provinsi/Pemerintah Daerah adalah Lembaga
Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Unit/Satuan Kerja
di lingkungan Pemerintah/Pemerintah Provinsi/Pemerintah
Daerah selain Dinas.
Huruf b
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Ayat (1)
Pengakuan kompetensi kerja diberikan kepada tenaga kerja yang
telah selesai mengikuti pelatihan kerja dan atau pemagangan
dengan tujuan untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja
bersangkutan dalam bidang pekerjaannya.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 17

Yang dimaksud dengan jenis kecacatan meliputi cacat fisik, cacat mental, serta cacat fisik dan cacat mental.

Yang dimaksud dengan derajat kecacatan adalah tingkat berat ringannya keadaan cacat yang disandang seseorang.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara, dan perjanjian kerja laut.

Ayat (3)

Surat pengangkatan untuk perjanjian kerja lisan diperlukan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum yakni kepastian adanya hubungan kerja sehingga menjadi jelas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Pasal 37

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Ayat (7)
Cukup jelas.

Ayat (8)
Cukup jelas.

Ayat (9)
Cukup jelas.

Ayat (10)
Cukup jelas.

Ayat (11)
Cukup jelas.

Pasal 38
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40

Ayat (1)
Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Pemberitahuan diperlukan untuk mendapatkan nomor bukti pencatatan sehingga serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

- a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
- c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh, dan
- e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Ayat (1)

Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 45

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang ammpu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas

Pasal 48

Cukup jelas

Pasal 49

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan usaha-usaha produktif di perusahaan adalah kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan di luar upah.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 50

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud pengaturan secara khusus adalah aturan tentang teknis pelaksanaan suatu ketentuan.

Pasal 51

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Huruf a

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Huruf b

Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Huruf c

Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk membuat putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Huruf d

Cukup jelas

Pasal 52

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh pada prinsipnya adalah sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan fasilitas istirahat adalah tempat atau sarana istirahat bagi pekerja/buruh pada perusahaan yang menyelenggarakan *split time* (waktu kerja yang terpisah).

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Huruf j

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Norma keselamatan kerja meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, sifat kerja, bahan dan proses pengolahan, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat higiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan untuk tenaga kerja.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)

Pesawat adalah kumpulan dari beberapa alat beserta kelengkapannya dalam satu kesatuan atau berdiri sendiri yang memiliki fungsi guna mencapai tujuan tertentu.

Instalasi adalah suatu jaringan baik pipa maupun bukan yang dibuat guna suatu tujuan tertentu.

Mesin adalah suatu peralatan kerja yang digunakan untuk menyiapkan, mengolah, membentuk atau membuat, merakit, menyelesaikan, barang atau produk teknis dengan mewujudkan fungsi mesin.

Peralatan adalah alat yang di konstruksi khusus atau dibuat khusus untuk tujuan tertentu.

Bahan adalah suatu yang berujud fisik (gas, cair, padat, atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat bahaya, atau memiliki potensi kecelakaan (serta biasanya digunakan untuk suatu tujuan tertentu).

Barang adalah sesuatu yang berujud fisik (gas, cair, padat atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya atau mempunyai sifat kecelakaan serta biasanya merupakan hasil dari suatu tujuan.

Produk teknis lainnya adalah bahan atau barang yang dapat digunakan untuk suatu kebutuhan tertentu.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 60

Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.

Huruf b
Cukup jelas.

Huruf c
Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu antara lain pekerjaan sopir angkutan jarak jauh.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 61

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Huruf a
Cukup jelas.

Huruf b
Cukup jelas.

Huruf c
Cukup jelas.

Huruf d
Yang dimaksud siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 WIB. sampai dengan pukul 18.00 WIB.

Huruf e
Cukup jelas.

Huruf f
Cukup jelas.

Huruf g
Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Yang dimaksud dengan “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak” adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Pasal 66

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud “Gubernur” adalah Gubernur Jawa Timur.

Ayat (3)

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

Ayat (1)

Yang dimaksud tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 75

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Tuntutan normatif adalah tuntutan terhadap hak yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perundang-undangan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.