



**BUPATI TANA TORAJA
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANA TORAJA

NOMOR 8 TAHUN 2016

TENTANG

SISTEM PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANA TORAJA,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja sebagai mitra pengusaha merupakan salah satu pendukung dan pelaksana perekonomian yang sangat penting bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat khususnya di Kabupaten Tana Toraja;
- b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan upaya-upaya yang dapat mendorong percepatan peningkatan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan di Kabupaten Tana Toraja;
- c. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan perlu didukung dengan pelayanan, pembinaan dan pengawasan dari instansi terkait baik Pemerintah, Legislatif maupun pemangku kepentingan (Stakeholder) yang ada;
- d. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja;
- e. bahwa perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf d adalah untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja/buruh dan persamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas` dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
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 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Serta Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
10. 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);
11. 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);
12. 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);
13. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Negara Nomor 5234);
14. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Hak-Hak Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Negara Nomor 5251);
15. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 5256) ;
16. 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);

17. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3457);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Kabupaten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
21. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
22. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 119);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Tana Toraja Nomor 5 Tahun 1988 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Tana Toraja;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tana Toraja (Lembaran Daerah Kabupaten Tana Toraja Tahun 2008 Nomor 10), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 1 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tana Toraja Peraturan Daerah Kabupaten Tana Toraja (Lembaran Daerah Kabupaten Tana Toraja Tahun 2012 Nomor 1);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 6 Tahun 2015 tentang Pembentukan Peraturan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tana Toraja Tahun 2015 Nomor 06, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 11);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 7 Tahun 2015 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Daerah Kabupaten Tana Toraja Tahun 2015 Nomor 07, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 12);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN TANA TORAJA

dan

BUPATI TANA TORAJA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG SISTEM PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tana Toraja.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati Tana Toraja sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tana Toraja.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
7. Sistem adalah himpunan dari bagian yang saling berhubungan yang secara bersama mencapai tujuan yang sama.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
12. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara 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.
13. 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.

14. 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.
15. 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.
16. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
17. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
18. 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.
19. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
20. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
21. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah sistem penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
22. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah sistem penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
23. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
24. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
25. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
26. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
27. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
28. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
29. 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.
30. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
 31. Kesejahteraan Pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
 32. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
 33. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disingkat BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan.
 34. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian.
 35. Penyandang Disabilitas adalah orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.
 36. Komite Aksi adalah lembaga koordinasi yang beranggotakan berbagai unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi, LSM dan media massa yang bertugas melaksanakan komitmen nasional dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.
 37. Surat Keterangan untuk Bekerja yang selanjutnya disingkat SKUB adalah surat keterangan yang dikeluarkan oleh kepala lembang atau lurah yang diberikan kepada seorang perempuan yang mencari kerja di luar Daerah.
 38. Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
 39. 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 DAN TUJUAN

Pasal 2

Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berdasarkan azas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan sosial, kesetaraan gender, tanpa diskriminasi (agama, ras, suku, dan kelompok minoritas) dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja; dan
- e. peningkatan produktifitas demi kelangsungan usaha dan keterlibatan peran seluruh stake holder dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. terwujudnya perencanaan tenaga kerja;

- b. terwujudnya sistem pelatihan kerja di Daerah yang berstandar nasional;
- c. terwujudnya kebijakan yang mendorong produktifitas kerja;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya; dan
- f. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Sistem penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Sistem perencanaan Ketenagakerjaan;
- b. penyediaan informasi pasar tenaga kerja;
- c. peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja;
- d. penempatan tenaga kerja;
- e. perluasan dan pengembangan kesempatan kerja;
- f. Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- g. Hubungan Kerja;
- h. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh;
- i. Perlindungan, pengupahan dan fasilitas;
- j. Pembinaan dan perselisihan hubungan industrial;
- k. Pemutusan Hubungan Kerja;
- l. Perlindungan pekerja perempuan/anak;
- m. pembinaan dan pengawasan tenaga kerja.

BAB IV SISTEM PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 5

- (1) Dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah melakukan proses perencanaan secara sistematis dan melibatkan seluruh pelaku pembangunan yang terkait dengan ketenagakerjaan.
- (2) Komponen perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penyusunan data base berbasis kelurahan/lembang;
 - b. pemetaan masalah ketenagakerjaan;
 - c. analisis pasar tenaga kerja;
 - d. peningkatan kualitas tenaga kerja;
 - e. perluasan dan penyiapan lapangan kerja; dan
 - f. pengawasan dan perlindungan tenaga kerja secara berkesinambungan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan komponen perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah menyusun perencanaan ketenagakerjaan secara partisipatif yang melibatkan unsur Pemerintah Daerah dan swasta.
- (2) Unsur Pemerintah Daerah dan swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. satuan kerja perangkat daerah terkait sesuai kebutuhan;
 - b. organisasi serikat pekerja;

- c. balai pendidikan dan pelatihan tenaga kerja;
 - d. asosiasi pengusaha; dan
 - e. penyedia jasa tenaga kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan unsur Pemerintah Daerah dan swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi diatur dalam peraturan Bupati.

BAB V

PENYEDIAAN INFORMASI PASAR TENAGA KERJA

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah wajib menyediakan informasi pasar kerja.
- (2) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan analisis proyeksi ketenagakerjaan untuk tingkat Kabupaten, Provinsi, Nasional dan Internasional terdiri atas:
- a. jenis pekerjaan;
 - b. kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - c. lokasi penempatan tenaga kerja;
 - d. ketersediaan tenaga kerja;
 - e. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - f. jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai analisis proyeksi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VI

PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelatihan

Pasal 8

- (1) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.

Bagian Kedua

Lembaga Penyelenggara Pelatihan

Pasal 9

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan.
- (2) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki sarana dan prasarana di Daerah.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja Pemerintah, perusahaan dan lembaga pelatihan kerja swasta.

- (4) Lembaga Pelatihan Kerja perusahaan dan swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum wajib memiliki izin penyelenggaraan pelatihan kerja dari Pemerintah Daerah.
- (5) Lembaga Penyelenggara Pelatihan Kerja perusahaan dan swasta wajib memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan komposisi 25 persen teori dan 75 persen praktek.
- (6) Lembaga Pelatihan Kerja perusahaan dan swasta wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada SKPD.

Pasal 10

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat kepelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 11

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

Pasal 12

- (1) Pemerintah Daerah bersama dengan lembaga pelatihan kerja wajib memfasilitasi peserta pelatihan yang akan mengikuti uji kompetensi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 13

- (1) Lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk menjadi peserta pelatihan.
- (2) Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kedisabilitasannya, dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah wajib memberikan pembinaan dan memfasilitasi peningkatan kualitas penyelenggaraan program pelatihan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembinaan dan fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 15

Lembaga penyelenggara pelatihan kerja perusahaan dan swasta wajib memberikan uang saku atau tunjangan-tunjangan lain sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 16

Lembaga penyelenggaraan pelatihan kerja perusahaan dan swasta wajib mengikutsertakan peserta pelatihan pencari kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Bagian Ketiga Pemagangan

Pasal 17

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha atau penyelenggara program swasta dan dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada SKPD terkait.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha atau penyelenggara.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 18

Jangka waktu pelatihan atau pemagangan adalah paling lama 3 (tiga) bulan dan tidak dapat diperpanjang.

BAB VII

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan

Paragraf 1 Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 19

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Setiap tenaga kerja yang akan bekerja di luar wilayah lembang/kelurahan tempat tinggalnya wajib memperoleh SKUB dari kepala lembang atau lurah setempat tanpa dipungut biaya.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara dan mekanisme penerbitan SKUB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 20

Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) terdiri dari:

- a. penempatan tenaga kerja AKL
- b. penempatan tenaga kerja AKAD; dan
- c. penempatan tenaga kerja AKAN).

Pasal 21

- (1) Dalam rangka penempatan tenaga kerja AKL, Pemerintah Daerah wajib melakukan kerjasama dengan pemerintah kabupaten/kota dalam lingkup Provinsi Sulawesi Selatan.
- (2) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. informasi lowongan kerja; dan
 - b. penempatan tenaga kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 22

- (1) Dalam rangka penempatan tenaga kerja AKAD, Pemerintah Daerah wajib melakukan kerjasama dengan Pemerintah Provinsi dan/atau pemerintah kabupaten/kota lainnya di Indonesia.
- (2) Pelaksanaan kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah berkoordinasi dengan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.
- (3) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. informasi lowongan kerja; dan
 - b. penempatan tenaga kerja
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan bentuk kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 23

- (1)** Penempatan tenaga kerja AKAN dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2)** Setiap kepala keluarga yang anggota keluarganya akan bekerja atau telah bekerja diluar negeri wajib melaporkan kepada SKPD.
- (3)** Setiap pihak yang terkait dengan penerbitan dokumen AKAN wajib memastikan kebenaran informasi dokumen tersebut.

Paragraf 2

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 24

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 adalah :
 - a. SKPD; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:

- a. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
 - b. Bursa Kerja Khusus (BKK); dan
 - c. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- (3) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memperoleh izin tertulis dari SKPD untuk melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
 - (4) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib menempatkan tenaga kerja penyandang disabilitas yang mendaftar.

Pasal 25

Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasnya.

Pasal 26

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang pekerja/buruh atau lebih wajib mempekerjakan sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang disabilitas.
- (2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada SKPD.

Pasal 27

- (1) Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
- (2) Perusahaan yang akan menjadi Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) wajib mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI) dari Menteri.
- (3) PPTKIS wajib membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan dan diketahui oleh SKPD.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 28

- (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 sumber daya alam, sumber daya 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, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.

- (5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif dan inovatif.

BAB VIII

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 29

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:
- a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi, jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; dan
 - c. Melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada SKPD setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Tenaga Kerja Indonesia yang telah melakukan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b wajib mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Nasional dan selanjutnya dapat mengisi posisi yang sebelumnya diisi oleh Tenaga Kerja Asing di perusahaan.
- (3) Penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh perusahaan maksimal selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan direksi atau komisaris.

BAB IX

HUBUNGAN KERJA

Pasal 30

- (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) Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:
- a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan perjanjian kerja.
- (5) Perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, 1 (satu) rangkap perjanjian kerja wajib diberikan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan paling lama 7 (tujuh) hari setelah dicatat oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

- (6) Dalam hal Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pengusaha wajib membuat surat pengangkatan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah adanya hubungan kerja.

Pasal 31

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka 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.
- (3) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (4) Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melakukan penelitian ke perusahaan yang persyaratannya baik administrasi maupun lapangan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Setelah dilaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud ayat (4), sebelum ditandatangani perjanjian oleh pengusaha dan pekerja, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan memberikan pembinaan.
- (6) Pengusaha/perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Pasal 32

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

- (4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan.

BAB X

PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA/BURUH

Pasal 33

- (1) Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.
- (2) Laporan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, jenis pekerjaan yang diperjanjikan, jabatan, jumlah tenaga kerja, jangka waktu penggunaan tenaga kerja dan nilai kontrak kerja.
- (3) Dalam hal perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mengajukan laporan secara tertulis, maka status tenaga kerja menjadi pekerja PKWT pada perusahaan pemberi kerja.
- (4) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh sebelum melakukan kegiatan wajib memiliki izin operasional yang dikeluarkan oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. berbadan hukum Perseroan Terbatas
 - b. memiliki tanda daftar perusahaan;
 - c. memiliki izin usaha ;
 - d. memiliki bukti wajib lapor ketenaga kerjaan di perusahaan; dan
 - e. memiliki nomor pokok wajib pajak atas nama perusahaan.
- (5) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang melaksanakan kegiatan operasional di Daerah.
- (6) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh yang melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud ayat (1) berkewajiban:
 - a. memberikan kejelasan status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. memberikan surat perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama kepada pekerja;
 - c. memberikan upah minimal sebesar UMP;
 - d. memberikan kesejahteraan yang sama seperti pekerja perusahaan pemberi kerja;
 - e. memberikan segala hak yang timbul pada saat dan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan;

- f. melaporkan perjanjian kerja dengan perusahaan pemberi kerja sebelum dan sesudah pelaksanaan kontrak kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan;
 - g. melaporkan secara periodik kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setiap 3 (tiga) bulan sekali yang sekurang-kurangnya memuat:
 - 1. jumlah tenaga kerja;
 - 2. status tenaga kerja; dan
 - 3. upah dan jaminan sosial tenaga kerja.
- (7) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh dipekerjakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (8) Jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh meliputi:
- a. pekerjaan pelayanan kebersihan (cleaning service), dikecualikan pekerja/buruh pada bidang perhotelan, rumah makan tempat wisata dan hiburan;
 - b. pekerjaan usaha penyedia makanan bagi pekerja (catering);
 - c. pekerjaan usaha pengamanan (security);
 - d. pekerjaan usaha penyedia jasa angkutan pekerja/buruh; dan
 - e. pekerjaan usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan.
- (9) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf a, huruf b, huruf c, huruf f, dan huruf g, ayat (7) dan ayat (8) tidak dilaksanakan maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih status hubungan kerja menjadi pekerja/buruh perusahaan pemberi kerja.

BAB XI PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN FASILITAS

Bagian Kesatu Perlindungan Kerja

Pasal 34

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia dan nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk:
- a. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 100 (seratus) orang ke atas atau pekerjaan yang mengandung potensi bahaya ;
 - b. menyediakan alat pelindung diri sesuai standar yang dibutuhkan secara cuma-cuma; dan
 - c. melakukan pemeriksaan kesehatan rutin bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali.

Pasal 35

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi menimbulkan kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat hubungan kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan sejak perencanaan, perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan izin pengesahan pemakaian oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

- (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 ; atau
 - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur minimal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
 - a. istirahat antara, sekurang-kurangnya 30 menit setelah bekerja 4 (empat) jam terus-menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus-menerus ;
- (4) Pengusaha berkewajiban memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi dan/atau Pemerintah Daerah.
- (5) Pengusaha berkewajiban memberikan izin tidak masuk bekerja kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, karena:
 - a. menikah;
 - b. menikahkan anaknya;
 - c. mengkhitankan anaknya;

- d. membaptiskan anaknya;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan;
 - f. suami, isteri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia; atau
 - g. anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada huruf f yang tinggal dalam satu rumah meninggal dunia.
- (6) Pengusaha berkewajiban memberikan izin tidak masuk bekerja kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, dengan memperhatikan adat istiadat setempat.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6) diatur dalam peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 37

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya

Pasal 38

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

Bagian Ketiga

Fasilitas

Paragraf 1

Kesempatan Beribadah

Pasal 39

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Kesempatan yang secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadahnya secara baik dan benar.

Paragraf 2

Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 40

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh antara lain :
- a. fasilitas seragam kerja setiap tahunnya;
 - b. fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 - c. fasilitas beribadah yang memadai;
 - d. fasilitas kantin;

- e. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - f. fasilitas rekreasi setiap satu tahun minimal 1 (satu) kali;
 - g. fasilitas istirahat; dan
 - h. fasilitas parkir.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB XII PEMBINAAN DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Pembinaan Hubungan Industrial

Pasal 41

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan dan pembinaan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan meminta bantuan kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan provinsi.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dalam memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Bagian Kedua Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan

Pasal 42

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

Pasal 43

- (1)** Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2)** Lembaga Kerjasama Tripartit merancang dan menentukan langkah-langkah strategis dalam pembinaan Hubungan Industrial.
- (3)** Lembaga Kerjasama Tripartit dapat meminta penjelasan kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan atas hasil pengawasan ketenagakerjaan.
- (4)** Dewan Pengupahan memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka Penetapan Upah Minimum Kabupaten, Penerapan sistim

Pengupahan di tingkat Kabupaten dan menyiapkan bahan perumusan sistim pengupahan.

Bagian Ketiga
Organisasi pengusaha dan Serikat Pekerja/Buruh

Pasal 44

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial pengusaha/organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Bagian Keempat
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 45

- (1) Apabila terjadi perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu oleh pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dan/atau organisasi pengusaha melalui perundingan Bipartit secara musyawarah mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti telah diadakan dan/atau ada upaya perundingan bipartit.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak tercapai kesepakatan maka penyelesaiannya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Bagian Kelima
Mogok Kerja

Pasal 46

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggungjawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh perwakilan

pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

- (5) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
 - a. melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (6) Siapapun dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (7) 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

BAB XIII

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 47

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 48

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh dan/atau 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, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) batal demi hukum. Dikecualikan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (6) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja

dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

- (7) Dalam hal terjadi proses PHK dengan tanpa melakukan skorsing sebagaimana dimaksud ayat (6), pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 49

- (1) Dalam hal terjadi PHK pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus diterima secara tunai.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (Sembilan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah ;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah ;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah ;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah ;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah ;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah ;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah ; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja; dan
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 (lima belas) persen dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- (5) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 50

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pension dan apabila pengusaha telah mengikutkan Pekerja/buruh pada program pension yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak peraturan yang berlaku.
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pension yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha peraturan yang berlaku.
- (3) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali , uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak sesuai peraturan yang berlaku.

Pasal 51

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon yang diatur dalam Pasal 49 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam Pasal 49 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 49 ayat (4).

BAB XIV PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DAN ANAK

Bagian Kesatu Perlindungan Pekerja Perempuan

Pasal 52

- (1) Setiap tenaga kerja perempuan memiliki kesempatan tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- (2) Setiap pekerja/buruh Perempuan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dan perlindungan terhadap perlakuan yang bertentangan dengan moral dan kesusilaan di tempat kerja.

Pasal 53

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 54

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 55

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 56

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu wajib diberi kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 57

Pekerja/buruh perempuan yang tidak masuk kerja sebagaimana dalam Pasal 54 dan Pasal 55 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 58

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (3), Pasal 54, Pasal 55, Pasal 56, dan Pasal 57 wajib melaporkan pelaksanaannya kepada SKPD.

Bagian Kedua

Perlindungan pekerja Anak

Pasal 59

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 60

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 61

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:
 - a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 62

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi syarat:
 - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan peraturan Bupati.

Pasal 63

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

Pasal 64

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 65

- (1) Siapapun 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.
- (3) Ketentuan mengenai jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d diatur lebih lanjut dengan peraturan Bupati berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 66

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Ketentuan mengenai upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan peraturan Bupati.

Pasal 67

Dalam hal ditemukan anak yang bekerja dan/atau terlibat bentuk pekerjaan terburuk untuk anak (BPTA) maka Pemerintah Daerah bertanggungjawab dalam penanganannya.

Pasal 68

- (1) Penanganan sebagaimana dalam Pasal 67 dilakukan dengan :
 - a. pemberdayaan ekonomi keluarga;
 - b. peningkatan akses pendidikan dan kesehatan; dan
 - c. peran serta masyarakat.
- (2) Penanganan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pembentukan Komite Aksi.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara Pembentukan Komite Aksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dalam peraturan Bupati.

BAB XV

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 69

- (1) Pembinaan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini menjadi tanggung jawab SKPD.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. bimbingan dan penyuluhan dibidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan; dan

- c. pemberdayaan masyarakat dibidang ketenagakerjaan.
- (3) Pembinaan penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi oleh Pemerintah Daerah dengan mengikutsertakan pemangku kepentingan lainnya.

Bagian Kedua

Pengawasan

Pasal 70

- (1) Pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pelaksanaan pengawasan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan dengan meminta bantuan kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan di provinsi.

BAB XVI

KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 71

- (1) Selain Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, penyidikan atas tindak pidana dalam Peraturan Daerah ini, dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Untuk kepentingan penyidikan sebagaimana dimaksud ayat (1) SKPD meminta bantuan kepada dinas yang membidangi ketenagakerjaan provinsi.
- (3) Pejabat PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

BAB XVII

KETENTUAN PIDANA

Pasal 72

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, Pasal 16, Pasal 20 ayat (1), Pasal 22 ayat (4), Pasal 24 ayat (1) dan (2), Pasal 25, Pasal 27 ayat (1) huruf a dan ayat (3), Pasal 28, Pasal 29, Pasal 34,

Pasal 41 dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (Lima Puluh Juta Rupiah).

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB XVIII SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 73

- (1) Setiap orang/Badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (6), Pasal 10, Pasal 12 ayat (1), Pasal 13 ayat (1), Pasal 15, Pasal 16, Pasal 22 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 24, Pasal 25 ayat (4) Pasal 27 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 32, Pasal 33, Pasal 35 ayat (2), Pasal 37 ayat (2), Pasal 38, dikenakan sanksi administrasi berupa :
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembatalan persetujuan;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - g. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan peraturan Bupati.

BAB XIX KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 74

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku :

- a. semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa Izin yang bersangkutan;
- b. semua yang terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan selain perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lama dalam jangka waktu 6 (enam) bulan setelah berlakunya Peraturan Daerah ini.

BAB XX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 75

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Makale

pada tanggal 24 November 2016
BUPATI TANA TORAJA,

Ttd.

NICODEMUS BIRINGKANAE

Diundangkan di Makale
pada tanggal 24 November 2016

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TANA TORAJA,

Ttd.

ENOS KAROMA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TANA TORAJA TAHUN 2016 NOMOR 08

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANA TORAJA, PROVINSI SULAWESI
SELATAN : NOMOR B.HK.HAM. 7.198.16 TAHUN 2016

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN TANA TORAJA
NOMOR 8 TAHUN 2016
TENTANG
SISTEM PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM.

Pembangunan pada sektor ketenagakerjaan merupakan bentuk nyata aplikasi pengamalan amanat UUD 1945 khususnya pada pembangunan sumber daya manusia. Pembangunan sumber daya manusia pada dasarnya diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur baik secara material maupun spiritual.

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.

Wujud upaya pemerintah membangun kualitas sumber daya manusia di sektor tenaga kerja adalah dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan perundang-undangan terkait di bidang ketenagakerjaan lainnya. Implementasi peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan di tingkat pusat belum dapat menyelesaikan persoalan di tingkat daerah khususnya di Kabupaten Tana Toraja. Sehingga perlu suatu langkah kebijakan di tingkat pemerintah daerah yang dapat memberikan solusi hukum atas permasalahan yang terjadi di daerah maupun mengisi kekosongan hukum terhadap aturan yang mengakomodasi kondisi kedaerahan (muatan lokal) dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Kebijakan tersebut akan lebih tepat dalam bentuk regulasi berupa Peraturan 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

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

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 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.
Pasal 38
Cukup jelas.
Pasal 39
Cukup jelas.
Pasal 40
Cukup jelas.
Pasal 41
Cukup jelas.
Pasal 42
Cukup jelas.
Pasal 43
Cukup jelas.
Pasal 44
Cukup jelas.
Pasal 45
Cukup jelas.
Pasal 46
Cukup jelas.
Pasal 47
Cukup jelas.
Pasal 48
Cukup jelas.
Pasal 49
Cukup jelas.
Pasal 50
Cukup jelas.
Pasal 51
Cukup jelas.
Pasal 52
Cukup jelas.
Pasal 53
Cukup jelas.
Pasal 54
Cukup jelas.
Pasal 55
Cukup jelas.
Pasal 56
Cukup jelas.
Pasal 57
Cukup jelas.
Pasal 58
Cukup jelas.
Pasal 59
Cukup jelas.
Pasal 60
Cukup jelas.
Pasal 61
Cukup jelas.
Pasal 62
Cukup jelas.
Pasal 63
Cukup jelas.
Pasal 64
Cukup jelas.
Pasal 65
Cukup jelas.
Pasal 66
Cukup jelas.

- Pasal 67
Cukup jelas.
- Pasal 68
Cukup jelas.
- Pasal 69
Cukup jelas.
- Pasal 70
Cukup jelas.
- Pasal 71
Cukup jelas.
- Pasal 72
Cukup jelas.
- Pasal 73
Cukup jelas.
- Pasal 74
Cukup jelas.
- Pasal 75
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TANA TORAJA NOMOR 17