



PERATURAN DAERAH KABUPATEN SANGGAU
NOMOR 12 TAHUN 2012
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI SANGGAU,

- Mengingat :
- a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
 - b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan daerah;
 - c. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, maka diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja;
 - d. bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta melakukan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha;
 - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Menimbang :
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
 - 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);

4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan 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 Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action For Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan Dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
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 2003 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
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 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309);
12. 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);
13. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah

beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

14. 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);
15. 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);
16. 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);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 12 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintah Kabupaten Sanggau;

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SANGGAU

dan

BUPATI SANGGAU

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Sanggau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Sanggau.
3. Kabupaten adalah Kabupaten Sanggau.
4. Bupati adalah Bupati Sanggau.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sanggau.
6. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
7. Perusahaan adalah:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan/atau
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau
 - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. 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.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari:
 - a. penyandang cacat fisik;
 - b. penyandang cacat mental; dan
 - c. penyandang cacat fisik dan mental.

12. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
13. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kabupaten dalam 1 (satu) provinsi.
14. Antar Kerja Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
15. Antar Kerja Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
16. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
19. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
20. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
21. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Sanggau atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Sanggau secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga paling kurang 2 (dua) tahun.
22. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut BLK adalah Balai Latihan Kerja Kabupaten Sanggau.
23. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
24. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan baik di sektor formal maupun di sektor informal.
25. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
26. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang

dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.

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 di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
28. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
29. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
30. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
31. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari 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.
32. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
33. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
34. 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.
35. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Sanggau.
36. 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.
37. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
38. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

39. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
40. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja / Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
41. Penutupan Perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
42. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
43. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PPNS adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-undangan.
44. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
45. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
46. Dewan Pengupahan Kabupaten adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit di bentuk oleh Bupati dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada Bupati dalam penetapan upah minimum.
47. APINDO adalah organisasi pengusaha yang diberi kewenangan oleh KADIN dalam penanganan masalah ketenagakerjaan.
48. Ketenagakerjaan adalah segala yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

BAB II ASAS, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan azas :

- a. kekeluargaan dan kemitraan;

- b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja serta keluarganya serta purna kerja;
- e. peningkatan produktifitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. keterlibatan peran seluruh stakeholder dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan agar :

- a. Perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
- b. Kebijakan sistem latihan kerja dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di daerah;
- c. Kebijakan produktifitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktifitas di daerah;
- d. Kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;
- e. Kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan keluarganya diarahkan dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja; dan
- f. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan pengusaha.

Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran :

- a. Terwujudnya perencanaan tenaga kerja;
- b. Terwujudnya sistem latihan kerja nasional di daerah;
- c. Terwujudnya kebijakan produktifitas;
- d. Terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. Terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
- f. Terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
- g. Terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan Pemerintah Daerah.

BAB III

KESEMPATAN PEMBERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

- (1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- (2) Setiap pekerja buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB IV
ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 6

- (1) Dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah, Pemerintah Daerah menganalisis, memproyeksi dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- (2) Ketentuan mengenai analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB V
TUGAS, KEWAJIBAN DAN TANGGUNG JAWAB

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui SKPD bertugas:
 - a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
 - b. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
 - c. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan produktifitas tenaga kerja;
 - d. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
 - e. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja; dan
 - f. melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan.
- (3) Pemerintah Daerah berkewajiban membuat perencanaan tenaga kerja secara periodik 1 (satu) tahun sekali dan/atau 5 (lima) tahunan.

BAB VI
PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIFITAS KERJA

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan, pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
- (3) Untuk menunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pemerintah Daerah dapat mendirikan BLK dan bekerjasama dengan perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (4) Ketentuan mengenai Pelaksanaan tentang pembinaan pelatihan dengan perusahaan dan atau lembaga pendidikan

dan pelatihan swasta diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

- (5) Perusahaan di daerah agar menerima pekerja pemagangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Setiap penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari SKPD.
- (2) Prosedur dan persyaratan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan wajib menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan.
- (2) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat pelatihan kepada peserta pelatihan.
- (3) Lembaga pelatihan kerja swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada SKPD.
- (4) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki sarana dan prasarananya di daerah.
- (5) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standar kebutuhan industri dan pasar tenaga kerja dengan pembagian komposisi teori dan praktek sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Jangka waktu peserta pelatihan dan/atau pemagangan adalah paling lama 3 (tiga) bulan.
- (7) Lembaga penyelenggara pelatihan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif.

Pasal 11

- (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di daerah wajib melatih tenaga kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Pelatihan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh investor.
- (3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.

BAB VII
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN
KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 12

- (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 13

- (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.

Pasal 14

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - 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 15

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada SKPD.
- (2) SKPD berkewajiban menyebarluaskan informasi lowongan kerja kepada masyarakat pencari kerja di daerah.
- (3) SKPD wajib melaporkan setiap lowongan kerja kepada Bupati dan DPRD.
- (4) Siapapun dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon tenaga kerja.
- (5) Setiap perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

- (6) SKPD yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) dikenakan sanksi administrasi berupa teguran oleh Bupati.

Pasal 16

- (1) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1), terdiri dari:
 - a. Penempatan Tenaga Kerja AKL;
 - b. Penempatan Tenaga Kerja AKAD; dan/atau
 - c. Penempatan Tenaga Kerja AKAN.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan; 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) yang melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja di daerah wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin, rekomendasi dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (5) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (b) dan ayat (3) harus berbentuk perseroan.

Pasal 17

Penerimaan dan pengiriman tenaga kerja melalui proses AKAD sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 ayat (1) huruf b harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Bupati.

Pasal 18

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c, dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan 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, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap pengusaha yang memiliki tenaga kerja diatas 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan penyandang cacat paling rendah 1 (satu) persen pada perusahaan tersebut.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Bupati.
- (5) Ketentuan mengenai prosedur dan tatacara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (6) Setiap pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan (4) dikenakan sanksi administratif.

Pasal 20

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 mengenai tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 21

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1), hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja.
- (2) SKPD dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 22

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja 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 diatur dengan Peraturan Bupati.
- (3) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara untuk memperoleh izin tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 23

- (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) 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 mengenai Pelaksanaan Penciptaan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 24

- (1) Setiap perusahaan mengupayakan agar lowongan pekerjaan yang ada diisi oleh Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan memprioritaskan warga yang berdomisili di sekitar perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja.

- (3) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal maka dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar daerah.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud adalah harus bersertifikat.
- (5) Setiap perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dikenakan sanksi administratif.

BAB VIII
PENYEDIA JASA TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Pendirian

Pasal 25

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lokal maupun penyedia jasa TKI AKAD yang berdomisili di daerah wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati.
- (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling kurang :
 - a. berbadan hukum perseroan; dan
 - b. memiliki kantor di Kabupaten Sanggau;
- (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pemberian rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala SKPD.

Bagian Kedua
Perjanjian Penyerahan Pekerjaan

Pasal 26

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain.
- (2) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Bupati dengan melampirkan surat keterangan kesepakatan dengan serikat pekerja atau dengan perwakilan pekerja apabila di perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja.
- (3) Perusahaan pemberi kerja dan perusahaan lain yang dimaksud wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampiri dengan dokumen :
 - a. fotocopy wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku;
 - b. fotocopy bukti kepesertaan jamsostek;
 - c. fotocopy izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

d. surat keterangan tentang status hubungan kerja pekerja di perusahaan penerima kerja.

- (4) Ketentuan mengenai dokumen-dokumen Pendaftaran Perjanjian Penyerahan Sebagian Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (5) Dalam hal pendaftaran perjanjian penyerahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada SKPD.
- (6) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) dikenakan sanksi administratif.

BAB IX TENAGA KERJA ASING

Pasal 27

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. menunjuk TKI sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
 - c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada SKPD setelah mendapatkan Izin kerja/Izin perpanjangan; dan
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada SKPD.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau Komisaris.
- (3) Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

BAB X PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu Perlindungan Kerja

Pasal 28

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan *higiene*

perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
 1. norma wajib lapor ketenagakerjaan;
 2. norma pelatihan tenaga kerja;
 3. norma hubungan kerja;
 4. norma waktu kerja dan waktu istirahat;
 5. norma perlindungan upah;
 6. norma jaminan sosial tenaga kerja;
 7. norma kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh;
 8. norma penempatan tenaga kerja yang meliputi :
 - a. wajib lapor lowongan kerja;
 - b. penempatan tenaga kerja dalam negeri (AKAL dan AKAD);
 - c. penempatan tenaga kerja luar negeri (pra, selama dan purna penempatan);
 - d. penempatan dan penggunaan tenaga kerja asing;
 9. norma perlindungan pekerja perempuan;
 10. norma perlindungan pekerja anak;
 11. norma keselamatan kerja;
 12. norma keselamatan kerja mekanik;
 13. norma keselamatan kerja listrik;
 14. norma keselamatan kerja pesawat uap dan bejana bertekanan;
 15. norma kerja konstruksi bangunan;
 16. norma keselamatan kerja pencegahan dan penanggulangan kebakaran;
 17. norma kesehatan kerja;
 18. norma keselamatan kerja lingkungan dan penggunaan bahan-bahan kimia berbahaya; dan
 19. norma pencegahan HIV/AIDS ditempat kerja atau perusahaan.
- (3) Norma ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan satu kesatuan yang berhubungan erat satu sama lain dalam perlindungan hak tenaga kerja.
- (4) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki satu orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat paling rendah K3 umum.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara cuma-cuma.

Pasal 30

- (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, 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 ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan keahliannya.
- (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 pengesahan pemakaian oleh SKPD.

Bagian Kedua

Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Wanita

Pasal 31

- (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) huruf a dan huruf b, wajib:
 - a. ada persetujuan Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur;
 - d. memberikan istirahat kepada pekerja; dan
 - e. mendapat izin dari SKPD yang membidangi ketenagakerjaan.

- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
 - a. istirahat antara, paling kurang 30 (tiga puluh) 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 pada hari libur resmi;
 - d. istirahat cuti tahunan paling kurang 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 45 (empat puluh lima) hari sebelum dan 45 (empat puluh lima) hari sesudah melahirkan, atau gugur kandung; dan
 - f. Pekerja wanita yang merasakan sakit pada masa haid dan memberitahukan kepada perusahaan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (4) Penyimpangan jam kerja diluar kebiasaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dirundingkan dan disepakati dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (5) Hari pelaksanaan pemilihan umum baik untuk anggota DPRD maupun Bupati/Wakil Bupati dan hari daerah atau hari yang diliburkan.
- (6) Apabila pekerja pada hari sebagaimana dimaksud pada ayat (5), terpaksa harus masuk kerja karena permintaan pengusaha maka mendapatkan pembayaran upah lembur.
- (7) Hari-hari libur daerah seperti gawai dayak dan paraje (bersih negeri).
- (8) Ketentuan mengenai hari-hari libur daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 32

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1), tersebut diatas 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 mental 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 mengembangkan bakat dan minatnya dibawah pengawasan langsung kerja paling lama 3 (tiga) tahun dalam lingkungan fisik, mental, ;

- (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 jam kerja paling lama 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 peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

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

Bagian Ketiga Pengupahan

Pasal 34

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan 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.

- (3) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja lajang atau belum menikah yang mempunyai masa kerja sampai dengan 1 (satu) tahun.
- (4) Besaran kenaikan upah untuk pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, wajib dibuat kesepakatan secara tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh bila di perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 35

- (1) Upah Minimum Kabupaten direkomendasikan oleh Bupati kepada Gubernur dengan memperhatikan usulan dari Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten yang telah ditetapkan oleh Gubernur.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur setelah mendapatkan persetujuan dari serikat pekerja/serikat buruh atas sepengetahuan Bupati dan Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (4) Penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya dapat dilakukan selama 1 (satu) kali penangguhan.
- (5) Prosedur dan tatacara penangguhan Upah Minimum Kabupaten dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengusaha wajib menaikan upah pada setiap tahunnya dengan merundingkan dan membuat kesepakatan terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2) dan (3) dikenakan sanksi administratif.

Bagian Keempat
Jaminan Sosial

Pasal 37

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pemeliharaan kesehatan; dan
 - e. Jaminan kecelakaan diluar jam kerja.
- (3) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (4) Keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (3), adalah satu istri/suami yang sah dan 3 orang anak.

Bagian Kelima
Kesempatan Beribadah

Pasal 38

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

BAB XI
FASILITAS KESEJAHTERAAN

Pasal 39

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh antara lain :
 - a. Pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan bayi;
 - c. tempat laktasi;
 - d. perumahan pekerja/buruh
 - e. fasilitas seragam kerja;
 - f. fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3);
 - g. fasilitas beribadah;
 - h. fasilitas olahraga;
 - i. fasilitas kantin;
 - j. fasilitas kesehatan;
 - k. fasilitas rekreasi;
 - l. fasilitas istirahat;
 - m koperasi; dan

- n. angkutan antar jemput pekerja.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB XII HUBUNGAN KERJA

Pasal 40

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja / buruh.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Syarat-syarat perjanjian kerja:
- a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.
- (4) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 41

- (1) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, harian lepas, pemagangan, pekerja pemborongan dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia tenaga kerja, minimal mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja/buruh pada perusahaan lain dari pemberi kerja tidak boleh dipekerjakan pada pekerjaan yang terus menerus atau pada proses produksi.
- (3) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja wajib mengajukan rekomendasi tentang jabatan dan jenis pekerjaan yang akan diisi oleh tenaga kerja di perusahaan pemberi kerja ke SKPD.
- (4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, Jenis Pekerjaan yang diperjanjikan, Jabatan, Jumlah Tenaga Kerja dan Jangka Waktu Penggunaan Tenaga Kerja.

- (5) Dalam hal perusahaan pada jasa pekerja tidak mengajukan rekomendasi, maka status tenaga kerja menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja.

Pasal 42

Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja pada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membayar upah pokok paling sedikit 5% (lima persen) lebih besar dari Upah Minimum Kabupaten yang berlaku di Kabupaten Sanggau.

Pasal 43

- (1) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja dan pembaharuan perjanjian kerja tertentu harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan wajib didaftarkan pada SKPD.
- (2) Prosedur tata cara pembuatan dan pendaftaran serta pelaksanaan perjanjian kerja diatur oleh SKPD.

BAB XIII SERIKAT PEKERJA

Pasal 44

- (1) Di setiap perusahaan diharapkan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara.
- (3) Dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, Pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab.
- (4) Bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Pasal 45

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Pasal 46

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

BAB XIV
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 47

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

Pasal 48

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 Bersama;
- g. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- h. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 49

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

Pasal 50

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

- (2) Setiap pengusaha dapat menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan.
- (3) Setiap perusahaan yang berada di daerah dianjurkan untuk masuk ke Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).

Pasal 51

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan ke SKPD.
- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan 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 apabila di perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Setiap pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administrative.

Pasal 52

- (1) Pemerintah daerah wajib membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit dan dapat menyediakan dana operasional yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 53

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan, yang mulai berlaku setelah disahkan oleh SKPD.
- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada Pasal 49 ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di SKPD.
- (4) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (2), serikat pekerja/buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.

Pasal 54

- (1) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada SKPD dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan secara musyawarah.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (5) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tumpah.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus didaftarkan pada SKPD.
- (7) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling kurang harus lebih baik dari peraturan perusahaan dan/atau peraturan perundang-undangan.

BAB XV

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Penyelesaian Perselisihan

Pasal 55

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib 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), tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada SKPD dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diselesaikan oleh Daerah melalui mediasi.

- (3) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak sifatnya mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- (4) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator dan didaftar di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (5) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis.
- (6) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pasal 55 ayat (5) ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- (7) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pasal 55 ayat (6) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- (8) Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Bagian Kedua
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 56

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 57

- (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, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

Pasal 58

Prosedur dan tatacara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau pejanjian kerja bersama.

Bagian Ketiga Mogok Kerja

Pasal 59

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh ditentukan 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) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) SKPD wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3).

Bagian Keempat Penutupan Perusahaan

Pasal 60

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

BAB XVI
PEMBINAAN PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 61

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

Bagian Kedua
Pengawasan
Pasal 62

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen serta dapat berkoordinasi dengan instansi/lembaga terkait.
- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan mengenai mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Pengendalian

Pasal 63

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Kepala SKPD.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB XVII
PENYIDIKAN

Pasal 64

- (1) Selain Pejabat Penyidik Umum yang bertugas menyidik tindak pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana

dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh PPNS di lingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berwenang:
 - a. Menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
 - b. Melaksanakan tindakan pertama pada saat itu di tempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
 - c. Menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - d. Melakukan penyitaan benda atau surat;
 - e. Mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
 - f. Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - g. Mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara;
 - h. Mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut umum, tersangka atau keluarganya; dan
 - i. Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), membuat berita acara setiap tindakan tentang:
 - a. pemeriksaan tersangka;
 - b. pemasukan rumah;
 - c. penyitaan benda;
 - d. pemeriksaan surat;
 - e. pemeriksaan saksi; dan
 - f. pemeriksaan ditempat kejadian dan mengirimkan berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

BAB XVIII SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 65

- (1) Sanksi administrasi yang dikenakan sebagai berikut :
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatasan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;
 - e. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - f. Pencabutan ijin.
- (2) Ketentuan mengenai prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB XIX
KETENTUAN PIDANA

Pasal 66

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), Pasal 10 ayat (3), Pasal 15 ayat (4), Pasal 16 ayat (3), Pasal 20 ayat (2), Pasal 22 ayat (1), Pasal 25 ayat (1) dan (3), Pasal 31 ayat (1), (2) dan (3), Pasal 32 ayat (1) dan (3), Pasal 35 (2), Pasal 37 ayat (1), Pasal 39 ayat (1) dan Pasal 42, dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kecuali jika ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.

BAB XX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 67

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Disahkan di Sanggau
pada tanggal 15 Mei 2012

BUPATI SANGGAU,

ttd

SETIMAN H. SUDIN

Diundangkan di Sanggau
pada tanggal 9 Maret 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SANGGAU

ttd

C. ASPANDI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SANGGAU TAHUN 2012 NOMOR 13

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM

ttd

YAKOBUS, SH, MH

Pembina (IV/a)

NIP. 19700223 199903 1 002

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SANGGAU
NOMOR 12 TAHUN 2012
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. PENJELASAN UMUM

Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional tidak dapat dilepaskan dari prinsip otonomi daerah, yang memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggungjawab kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan sendiri atas dasar prakarsa, kreatifitas dan peran serta aktif masyarakat dalam rangka mengembangkan dan memajukan daerahnya. Kondisi ini telah memberikan kewenangan lebih besar kepada pemerintah daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, termasuk dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah diarahkan pada suatu hubungan kerja yang dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara pengusaha dan pekerja, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas daerah, ketenangan usaha dan ketenangan kerja sesuai asas hubungan industrial. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan peningkatan pelayanan prima yang bersendikan pada kepastian, kemanfaatan, keadilan dan peran serta masyarakat.

Pemerintah Kabupaten Sanggau yang diproyeksikan sebagai sentra industri, perdagangan dan perkebunan memerlukan dukungan pelayanan dibidang ketenagakerjaan yang lebih memadai dan optimal, sehingga permasalahan ketenagakerjaan yang meliputi kualitas tenaga kerja, pengangguran, serta perlindungan tenaga kerja dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam pelatihan kerja sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan demikian pula halnya dengan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja merupakan pelayanan untuk mengatasi pengangguran. Sedangkan Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Hal ini dimaksudkan agar pekerja merasa aman tanpa dihantui perasaan khawatir akan keselamatan dan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan maupun lingkungan kerjanya serta mendapatkan perlindungan moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah,

pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung, dengan mendasarkan pada:

- a. Kekeluargaan dan kemitraan, yaitu mengandung maksud penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan secara serasi dan harmonis yang mengedepankan kepada prinsip kebersamaan antara tenaga kerja/ buruh dan perusahaan.
- b. Perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan, yaitu mengandung maksud penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan melalui suatu pola perencanaan yang berkesinambungan dan terpadu antar lintas sektoral dalam rangka mewujudkan pemberdayaan tenaga kerja/buruh;
- c. Persamaan, keadilan dan perlindungan hukum, mengandung maksud bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan tidak boleh diskriminasi dan harus dapat memberikan perlindungan hukum yang memadai dan mencerminkan keadilan bagi perusahaan dan tenaga kerja/buruh untuk memperoleh hak dan melaksanakan kewajibannya secara proporsional sesuai ketentuan hukum yang berlaku;
- d. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja serta keluarga serta purna kerja, mengandung maksud bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan harus mendasarkan pada upaya pemenuhan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja serta keluarga serta purna kerja;
- e. Peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi, mengandung maksud bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan pada upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja/buruh dan perusahaan demi keberlanjutan usaha yang ramah lingkungan dan sosial;
- f. Keterlibatan peran seluruh stakeholders dalam penyelenggaraan ketenagakerajaan, mengandung maksud bahwa dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan perlunya peran aktif seluruh komponen pemangku kepentingan.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Ayat (2)

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7
Cukup jelas.

Pasal 8
Cukup jelas.

Pasal 9
Cukup jelas.

Pasal 10
Cukup jelas.

Pasal 11
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

Yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Pemerataan kesempatan kerja harus dapat memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan kesempatan kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan tenaga kerja di seluruh sektor dan daerah.

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

Ayat (1)

Dalam hal tidak terdapat perusahaan yang berbadan hukum atau terdapat perusahaan berbadan hukum tetapi tidak memenuhi kualifikasi untuk dapat melaksanakan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan yang bukan berbadan hukum.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 27

Ayat (1)

Huruf a

Tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya

diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya.

Huruf b

Pendidikan dan pelatihan kerja oleh pemberi kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan tenaga kerja Indonesia untuk berlatih di luar negeri.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Ayat (1)

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.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 35

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat (1)

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (2)

Peninjauan upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan dan kemampuan perusahaan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

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
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.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51
Ayat (1)
Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas.

Pasal 53
Cukup jelas.

Pasal 54
Cukup jelas.

Pasal 55
Cukup jelas.

Pasal 56
Cukup Jelas

Pasal 57
Ayat (1)

Yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, membenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/ buruh.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 58
Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)

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

Yang dimaksud dengan 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.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut.

Yang dimaksud dengan pemogokan yang diatur sedemikian rupa yaitu pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 60

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Dalam hal penutupan perusahaan (lock out) dilakukan secara tidak sah atau sebagai tindakan balasan terhadap mogok yang sah atas tuntutan normatif, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh.

Pasal 61

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pembinaan dalam ayat ini adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 62

Ayat (1)

Yang dimaksudkan dengan independen dalam pasal ini adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SANGGAU NOMOR 12