



BUPATI SANGGAU
PROVINSI KALIMANTAN BARAT
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SANGGAU
NOMOR 1 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SANGGAU,

- Menimbang :
- a. bahwa pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
 - c. bahwa prinsip otonomi daerah memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, termasuk dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - d. bahwa Peraturan Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan hukum masyarakat, sehingga perlu diganti;
 - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan 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 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik

- Indonesia Nomor 4279), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. 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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);

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 bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Sanggau.
3. Bupati adalah Bupati Sanggau
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu bupati dan dewan perwakilan rakyat daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Sanggau.

5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi pemerintah daerah dalam perencanaan, pelayanan, dan pembinaan.
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 Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan sosial dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
12. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
13. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat 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. 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.
19. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berdomisili di Kabupaten Sanggau yang dibuktikan dengan Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk.
20. 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.
21. 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/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
22. 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.
23. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
24. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
25. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
26. 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.
27. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
28. 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.

29. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Sanggau.
30. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, 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.
31. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
32. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
33. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
34. 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.
35. 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.
36. Penutupan Perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
37. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
38. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
39. 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.

40. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri, untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelenggarakan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
41. Dewan Pengupahan Kabupaten adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit dibentuk oleh bupati dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada bupati dalam penetapan upah minimum.
42. Lembaga Pelatihan Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

BAB II TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Daerah;
- c. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi;
- d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya;
- e. meningkatkan kualitas Tenaga Kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan; dan
- f. menjaga Hubungan Industrial yang harmonis.

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mempunyai sasaran:

- a. terwujudnya perencanaan Tenaga Kerja;
- b. terwujudnya sistem latihan kerja nasional di Daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
- 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 ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 4

- (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) Analisis, proyeksi dan Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

TUGAS, KEWAJIBAN DAN TANGGUNG JAWAB

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan 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 Ketenagakerjaan.
- (3) Pemerintah Daerah berkewajiban membuat perencanaan Tenaga Kerja secara periodik 5 (lima) tahun sekali dan dievaluasi setiap tahun.

BAB V

PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah melakukan Pelatihan Kerja dan peningkatan produktivitas Tenaga Kerja.
- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja.
- (3) Untuk menunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemerintah Daerah dapat mendirikan balai latihan kerja dan bekerja sama dengan Perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.

Pasal 7

- (1) Setiap penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.
- (2) Prosedur dan persyaratan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja wajib:
 - a. menyediakan tenaga kepelatihan;
 - b. menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan Pelatihan Kerja;
 - c. memiliki sarana dan prasarana Pelatihan Kerja di Daerah;
 - d. 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;
 - e. memiliki dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja; dan
 - f. memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat pelatihan kepada peserta pelatihan.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.
- (3) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.
- (4) Jangka waktu pelatihan dan/atau Pemagangan adalah paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dikenakan sanksi administratif.
- (6) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berupa teguran tertulis.
- (7) Dalam hal sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tetap diabaikan atau tidak dilaksanakan, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan menyampaikan laporan kepada Perangkat Daerah provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.

Pasal 9

- (1) Setiap Perusahaan yang menanamkan modalnya di Daerah wajib meningkatkan kompetensi Tenaga Kerja Lokal melalui Pelatihan Kerja untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan Tenaga Kerjanya.
- (2) Pelatihan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh Perusahaan.
- (3) Pelaksanaan pelatihan Tenaga Kerja Lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 10

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang

sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak.

- (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 11

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, objektif, 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 12

- (1) Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:
 - a. penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.
- (2) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan berkewajiban menyebarluaskan informasi lowongan kerja kepada masyarakat Pencari Kerja di Daerah.
- (3) Setiap Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (4) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa teguran tertulis.
- (5) Dalam hal sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap diabaikan atau tidak dilaksanakan, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan menyampaikan laporan kepada Perangkat Daerah provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.

Pasal 14

- (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 ayat (2) dikenakan sanksi administratif.
- (6) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berupa teguran tertulis.
- (7) Dalam hal sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tetap diabaikan atau tidak dilaksanakan, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan menyampaikan laporan kepada Perangkat Daerah provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.

Pasal 15

- (1) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 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. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari Perusahaan penyedia jasa pekerja, lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta, bursa kerja khusus, dan Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja di Daerah wajib memperoleh izin tertulis dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan ayat (3) harus berbentuk perseroan.

Pasal 16

- (1) Penerimaan dan pengiriman Tenaga Kerja melalui proses AKL dan AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf a dan huruf b harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.
- (2) Khusus untuk mendapatkan rekomendasi AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilengkapi dengan surat keterangan kepala desa yang diketahui camat mengenai kesediaan menerima Tenaga Kerja dari luar Daerah setempat.

Pasal 17

- (1) Penempatan Tenaga Kerja yang dilaksanakan oleh pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf a, tidak dipungut biaya, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) Biaya penempatan Tenaga Kerja hanya dapat dipungut oleh Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf b, dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) Setiap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan ragam disabilitas.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Penyandang Disabilitas dengan mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan sesuai dengan ragam disabilitas, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi Perusahaan.
- (3) Setiap Pengusaha yang memiliki Tenaga Kerja di atas 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan Penyandang Disabilitas paling rendah 1% (satu persen) pada Perusahaan tersebut.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.
- (5) Setiap Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dikenakan sanksi administratif.
- (6) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berupa teguran tertulis.
- (7) Dalam hal sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tetap diabaikan atau tidak dilaksanakan, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan menyampaikan laporan kepada Perangkat Daerah provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.

Pasal 19

- (1) Lembaga penempatan Tenaga Kerja AKAN wajib menyediakan tempat penampungan Tenaga Kerja yang memperoleh izin dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

- (2) Tempat penampungan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi standar dan persyaratan teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 20

- (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 perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, 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.

BAB VII
PENYEDIA JASA TENAGA KERJA

Pasal 21

- (1) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh lokal maupun penyedia jasa Tenaga Kerja AKAD yang berdomisili di Daerah wajib mendapatkan rekomendasi dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.
- (2) Untuk memperoleh rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling kurang harus memenuhi persyaratan:
 - a. berbadan hukum perseroan; dan
 - b. memiliki kantor di Daerah;
- (3) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.

Pasal 22

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada penyedia jasa Tenaga Kerja berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah.

- (2) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan dengan melampirkan surat keterangan kesepakatan dengan serikat pekerja atau dengan perwakilan pekerja apabila di Perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja.
- (3) Perusahaan penyedia jasa Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan keadaan Tenaga Kerja yang digunakan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan dilampiri dengan dokumen:
 - a. fotokopi wajib lapor Ketenagakerjaan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang masih berlaku;
 - b. fotokopi bukti kepesertaan jaminan sosial;
 - c. fotokopi izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh; dan
 - d. surat keterangan tentang status Hubungan Kerja pekerja di Perusahaan penerima kerja.
- (4) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif.
- (5) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berupa teguran tertulis.
- (6) Dalam hal sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tetap diabaikan atau tidak dilaksanakan, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan menyampaikan laporan kepada Perangkat Daerah provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.

BAB VIII TENAGA KERJA ASING

Pasal 23

- (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 Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
 - c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan setelah mendapatkan pengesahan perpanjangan rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing; dan
 - d. melaporkan realisasi kegiatan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja pendamping kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.

- (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.
- (5) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berupa teguran tertulis.
- (6) Dalam hal sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tetap diabaikan atau tidak dilaksanakan, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan menyampaikan laporan kepada Perangkat Daerah provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.

BAB IX PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu Perlindungan Kerja

Pasal 24

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan *higiene* Perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Tiap Perusahaan wajib melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja yang terdiri:
 - a. norma wajib lapor Ketenagakerjaan;
 - b. norma pelatihan Tenaga Kerja;
 - c. norma Hubungan Kerja;
 - d. norma waktu kerja dan waktu istirahat;
 - e. norma perlindungan Upah;
 - f. norma jaminan sosial;
 - g. norma kebebasan berserikat bagi Pekerja/Buruh;
 - h. norma penempatan Tenaga Kerja yang meliputi:
 1. wajib lapor lowongan kerja;
 2. penempatan Tenaga Kerja dalam negeri (AKL dan AKAD);
 3. penempatan Tenaga Kerja luar negeri (pra, selama dan purna penempatan); dan
 4. penempatan dan penggunaan Tenaga Kerja Asing;
 - i. norma perlindungan pekerja perempuan;
 - j. norma perlindungan pekerja Anak;
 - k. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
 - l. norma keselamatan kerja mekanik;
 - m. norma keselamatan kerja listrik;
 - n. norma keselamatan kerja pesawat uap dan bejana bertekanan;
 - o. norma kerja konstruksi bangunan;

- p. norma pencegahan HIV/AIDS di tempat kerja atau Perusahaan; dan
 - q. norma bebas narkoba.
- (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 25

Untuk menjamin perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi Pekerja/Buruh, Perusahaan wajib:

- a. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan;
- b. memiliki 1 (satu) orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat paling rendah keselamatan dan kesehatan kerja umum;
- c. menyediakan alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara cuma-cuma; dan
- d. memeriksakan kesehatan Pekerja/Buruh secara berkala paling sedikit 1 (satu) kali dalam setahun ke fasilitas pelayanan kesehatan yang ada di Daerah.

Pasal 26

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, *higiene* Perusahaan, dan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat keselamatan dan kesehatan kerja, *higiene* Perusahaan, dan 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.

Bagian Kedua

Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Wanita

Pasal 27

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu minggu) untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu minggu) untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, wajib memenuhi ketentuan sebagai berikut:
 - a. paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
 - b. waktu kerja lembur tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi;
 - c. untuk melaksanakan waktu kerja lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan secara tertulis dan/atau melalui media digital;
 - d. Pengusaha wajib membayar Upah kerja lembur; dan
 - e. kewajiban membayar Upah kerja lembur dikecualikan bagi Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada Pekerja/Buruh meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling kurang 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - 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 kandungan; 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) Apabila pekerja pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, terpaksa harus masuk kerja karena permintaan Pengusaha maka mendapatkan pembayaran Upah lembur.

Pasal 28

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
- (2) Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku 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 untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c 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. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - e. adanya Hubungan Kerja yang jelas;
 - f. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah; dan
 - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (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 Pekerja/Buruh 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/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00; dan
 - d. mendapat izin dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Tenaga Kerja.
- (3) Pengusaha wajib memberikan kebebasan bagi Pekerja/Buruh perempuan yang beragama Islam untuk melaksanakan kewajiban agamanya dalam hal beribadah dan menggunakan jilbab atau kerudung di area pekerjaan di dalam Perusahaan.
- (4) Pekerja/Buruh 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 30

- (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 produktivitas dan kemajuan Perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja 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 31

- (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 32

- (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) sampai dengan ayat (3) dikenakan sanksi administratif.
- (6) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berupa teguran tertulis.
- (7) Dalam hal sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada

ayat (6) tetap diabaikan atau tidak dilaksanakan, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan menyampaikan laporan kepada Perangkat Daerah Provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.

Bagian Keempat
Jaminan Sosial

Pasal 33

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program jaminan sosial.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh jaminan sosial yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- (3) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan kematian;
 - d. jaminan hari tua; dan
 - e. jaminan pensiun.
- (4) Setiap Pekerja/Buruh yang sudah mengikuti program sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Setiap Perusahaan jasa konstruksi yang melakukan pekerjaan di Daerah, wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program jaminan sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja harian lepas, borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- (6) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial kesehatan.
- (7) Keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (6) adalah satu istri/suami yang sah dan 3 (tiga) orang Anak.

Bagian Kelima
Kesempatan Beribadah

Pasal 34

- (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 X
FASILITAS KESEJAHTERAAN

Pasal 35

- (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 keselamatan dan kesehatan kerja;
 - g. fasilitas beribadah;
 - h. fasilitas olahraga;
 - i. fasilitas kantin;
 - j. fasilitas kesehatan;
 - k. fasilitas rekreasi;
 - l. fasilitas istirahat;
 - m. koperasi; dan
 - n. angkutan antar jemput Pekerja/Buruh.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan.

BAB XI HUBUNGAN KERJA

Pasal 36

- (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 37

- (1) Perlindungan kerja dan 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 kerja yang sama dengan Pekerja/Buruh untuk Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pekerja/Buruh yang memiliki Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, harian lepas, Pemagangan, pekerja pemborongan

dan/atau pekerja dari Perusahaan penyedia Tenaga Kerja, tidak boleh dipekerjakan pada pekerjaan yang terus menerus atau pada proses produksi.

- (3) Perusahaan penyedia jasa Tenaga Kerja wajib mengajukan rekomendasi tentang jabatan dan jenis pekerjaan yang akan diisi oleh Tenaga Kerja di Perusahaan Pemberi Kerja ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.
- (4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat izin operasional Perusahaan penyedia jasa Tenaga Kerja, jenis pekerjaan yang diperjanjikan, jabatan, jumlah Tenaga Kerja dan jangka waktu penggunaan Tenaga Kerja.
- (5) Dalam hal Perusahaan penyedia jasa Tenaga Kerja tidak mengajukan rekomendasi, maka status Tenaga Kerja menjadi pekerja tetap pada Perusahaan Pemberi Kerja.

Pasal 38

Pengusaha yang menerapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perjanjian harian lepas, Pemagangan, dan/atau pekerja pada Perusahaan pemborongan pekerja, wajib membayar Upah Minimum Kabupaten yang berlaku di Daerah.

Pasal 39

Perjanjian Kerja, perpanjangan Perjanjian Kerja dan pembaharuan Perjanjian Kerja tertentu harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan wajib didaftarkan pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.

BAB XII

SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH

Pasal 40

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) Pekerja/Buruh.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang terbentuk harus dilaporkan secara tertulis untuk dicatatkan di Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.
- (4) 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.
- (5) Dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, Pekerja/Buruh berhak membentuk dan mengembangkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab.
- (6) 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 41

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi 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 Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Pasal 42

Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

BAB XIII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 43

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, dan melakukan pembinaan Hubungan Industrial.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan Perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.
- (4) 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 44

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Peraturan Perusahaan;
- b. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- c. Perjanjian Kerja Bersama;
- d. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan;

- e. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- f. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
- g. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- h. badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan; dan
- i. badan penyelenggara jaminan sosial Ketenagakerjaan.

Pasal 45

- (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.

Pasal 46

- (1) Setiap Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit yang dicatatkan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di Perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit terdiri dari unsur Pengusaha dan unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk/dipilih oleh Pekerja/Buruh secara demokratis apabila di Perusahaan tersebut belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 47

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit dan dapat menyediakan dana operasional yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah.
- (2) Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri dari:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi Pengusaha; dan
 - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 48

Setiap Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan, yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Perangkat Daerah yang

menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.

Pasal 49

- (1) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 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 Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan 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 tersumpah.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus didaftarkan Pengusaha pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan.
- (7) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) minimal sama atau lebih baik dari Peraturan Perusahaan dan/atau peraturan perundang-undangan.

BAB XIV

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Penyelesaian Perselisihan

Pasal 50

- (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 Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan 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 para pihak yang 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 pada 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) 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 51

- (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 Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 52

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

Bagian Ketiga Mogok Kerja

Pasal 53

- (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) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan wajib melakukan upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebabkan Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3).

Bagian Keempat Penutupan Perusahaan

Pasal 54

- (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 XV PEMBINAAN

Pasal 55

- (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.

Pasal 56

Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang Ketenagakerjaan memonitor dan mengevaluasi penerapan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan agar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 57

Setiap Perusahaan wajib lapor Ketenagakerjaan Perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 58

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, maka Peraturan

Daerah Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Sanggau Tahun 2012 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 12), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 59

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sanggau
pada tanggal 25 Januari 2023

BUPATI SANGGAU,

ttd

PAOLUS HADI

Diundangkan di Sanggau
pada tanggal 25 Januari 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SANGGAU,

ttd

KUKUH TRIYATMAKA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SANGGAU TAHUN 2023 NOMOR 1

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN SANGGAU, PROVINSI
KALIMANTAN BARAT: (1/2023)

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,



Dr. MARINA RONA, SH, MH

Pembina Tingkat I

NIP 19770315 200502 2 002

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SANGGAU
NOMOR 1 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. 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, kreativitas 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 sebelumnya telah diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, namun dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, diantaranya Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, maka perlu dilakukan penyesuaian dengan perkembangan dan kebutuhan hukum saat ini.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah diarahkan pada suatu Hubungan Kerja yang dinamis, harmonis, selaras, serasi dan seimbang antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh, 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 Daerah 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.

Tenaga Kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sekaligus sebagai tujuan pembangunan dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah, sehingga penting bagi Daerah untuk membuat regulasi dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “sistem Informasi Ketenagakerjaan” adalah suatu ekosistem digital yang menjadi *platform* bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan baik di pusat maupun di daerah.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b
Cukup jelas.

Huruf c
Cukup jelas.

Huruf d
Cukup jelas.

Huruf e
Cukup jelas.

Huruf f
Yang dimaksud dengan “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.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Ayat (7)
Cukup jelas.

Pasal 9
Cukup jelas.

Pasal 10
Cukup jelas.

Pasal 11
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 “objektif” 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 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

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 23

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

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

Yang dimaksud dengan “rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing” adalah rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

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.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
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 31
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 32
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.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Ayat (7)
Cukup jelas.

Pasal 33

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Yang dimaksud dengan “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.

Ayat (6)
Cukup jelas.

Ayat (7)
Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu” adalah Perjanjian Kerja antar Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
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
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.

Pasal 47
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan “segala upaya” adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada Pekerja/Buruh.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas.

Pasal 53

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “gagalnya perundingan” adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat disebabkan karena Pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

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 54

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Dalam hal Penutupan Perusahaan dilakukan secara tidak sah atau sebagai tindakan balasan terhadap Mogok yang sah atas tuntutan normatif, maka Pengusaha wajib membayar Upah Pekerja/Buruh.

Pasal 55

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pembinaan” 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.

Pasal 56

Cukup Jelas

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SANGGAU NOMOR 1