



BUPATI NGANJUK
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN DAERAH KABUPATEN NGANJUK
NOMOR 10 TAHUN 2024
TENTANG
PENYELENGGARAAN PELAYANAN DAN PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI NGANJUK,

- Menimbang : a. bahwa pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur merupakan tujuan yang ingin dicapai sesuai nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa penyelenggaraan pelayanan dan perlindungan ketenagakerjaan yang mampu menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi perlu dioptimalkan;
- c. bahwa sesuai dengan ketentuan dalam Lampiran huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan wajib yang diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Pelayanan dan Pelindungan Ketenagakerjaan;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Lingkungan Propinsi Djawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya Dan Dati II Surabaya Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Timur, Djawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerdja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 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);

ju

5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the 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);
6. 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);
7. 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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry and Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309);
9. 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);
10. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);
11. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
12. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrants Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5314);
13. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

14. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
15. 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);
16. 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);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899);
18. 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);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6678);
20. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
22. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Persyaratan, dan Jenis Manfaat Layanan Tambahan Dalam Program Jaminan Hari Tua (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1848) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Persyaratan, dan Jenis Manfaat Layanan Tambahan Dalam Program Jaminan Hari Tua (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1107);
23. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);

24. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pendaftaran Peserta dan Pelaksanaan Rekomposisi Iuran Dalam Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 300);
25. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);
26. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 864);
27. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2024 tentang Tata Cara Pendaftaran Kegiatan Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 249);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN NGANJUK
dan
BUPATI NGANJUK

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN DAN PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Nganjuk.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Nganjuk.
3. Bupati adalah Bupati Nganjuk.
4. Provinsi adalah Provinsi Jawa Timur.
5. Gubernur adalah Gubernur Jawa Timur.
6. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk yang membidangi urusan ketenagakerjaan.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
10. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.



11. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja.
12. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
13. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
14. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja makro.
15. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja mikro.
16. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
18. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
19. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
20. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
21. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

22. 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.
23. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
24. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS 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 di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
25. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
26. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
27. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
28. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
29. 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.
30. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
31. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
32. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

Handwritten signature

BAB II LANDASAN, ASAS, TUJUAN, DAN SASARAN

Pasal 2

Penyelenggaraan pelayanan dan perlindungan ketenagakerjaan dilaksanakan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, serta berdasarkan asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan Daerah.

Pasal 3

Tujuan penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah adalah untuk:

- a. mewujudkan pelaksanaan perencanaan Ketenagakerjaan;
- b. mewujudkan kebijakan dan pelatihan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- c. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja;
- d. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja; dan
- e. memberikan pembinaan dan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis.

Pasal 4

Sasaran yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah adalah:

- a. terwujudnya tenaga kerja yang kompeten;
- b. terwujudnya sistem pelatihan kerja Nasional di Daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
- f. terwujudnya kesejahteraan tenaga kerja;
- g. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- h. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha, dan Pemerintah Daerah; dan
- i. terwujudnya kepastian hukum antara pekerja, pengusaha, dan Pemerintah Daerah.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini adalah:

- a. perencanaan Tenaga Kerja dan informasi Ketenagakerjaan;
- b. tanggung jawab dan tugas Pemerintah Daerah;
- c. Pelatihan Kerja, Pemagangan, Pengembangan dan/atau Peningkatan Kompetensi Kerja dan Produktivitas Kerja;
- d. penempatan Tenaga Kerja;
- e. penerbitan Perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk Tenaga Kerja Asing (TKA);
- f. hubungan industrial;
- g. perlindungan Ketenagakerjaan;
- h. pembinaan, evaluasi dan pelaporan; dan
- i. penghargaan Ketenagakerjaan.

BAB IV
PERENCANAAN TENAGA KERJA
DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 6

- (1) Dalam menyusun kebijakan strategi dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Perangkat Daerah harus berpedoman pada PTK.
- (2) PTK meliputi:
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (3) Perangkat Daerah melaksanakan penyusunan RTK Makro berdasarkan data dasar ketenagakerjaan, data khusus ketenagakerjaan, data perekonomian dan data lainnya.
- (4) RTK Makro sebagai hasil dari PTK Makro paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. neraca tenaga kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan Daerah.
- (5) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (6) Penyusunan RTK dilakukan oleh tim PTK Daerah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (1) RTK Mikro sebagai hasil dari PTK Mikro wajib disusun oleh pemberi kerja diantaranya badan usaha milik Negara, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.
- (2) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (3) Pemberi kerja yang menyusun RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab atas pelaksanaan dan melaporkan hasil pelaksanaannya kepada Perangkat Daerah.
- (4) Perangkat Daerah memberikan pembinaan, pendampingan, monitoring dan evaluasi dalam penyusunan RTK Mikro.
- (5) Penyusunan RTK Mikro dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



Bagian Kedua
Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 8

- (1) PTK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) disusun atas dasar informasi Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. informasi ketenagakerjaan umum;
 - b. informasi pelatihan, dan produktivitas tenaga kerja;
 - c. informasi penempatan tenaga kerja;
 - d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
 - e. informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari sumber antara lain:
 - a. pemerintah daerah;
 - b. badan usaha milik daerah;
 - c. perguruan tinggi;
 - d. lembaga swadaya masyarakat;
 - e. asosiasi pengusaha;
 - f. perusahaan swasta;
 - g. serikat pekerja/serikat buruh; dan/atau
 - h. masyarakat.
- (4) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) informasi Ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui survei, media cetak dan elektronik.

Pasal 9

Tata cara penyusunan dan perencanaan Tenaga Kerja serta informasi Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB V
TANGGUNG JAWAB DAN TUGAS PEMERINTAH DAERAH

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah bertugas:
 - a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
 - b. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
 - c. melaksanakan pelatihan, pemagangan, peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi kerja dan produktivitas tenaga kerja;
 - d. melaksanakan pelayanan perantara, penempatan, dan perluasan kerja;
 - e. melaksanakan pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja, dan perlindungan tenaga kerja; dan
 - f. melaksanakan pembinaan dan monitoring ketenagakerjaan untuk menjadi bahan pelaporan ke Provinsi.

ju

BAB VI
PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, PENGEMBANGAN
DAN/ATAU PENINGKATAN KOMPETENSI KERJA
DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja

Paragraf 1
Umum

Pasal 11

- (1) Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan Tenaga Kerja melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
 - c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah daerah dan masyarakat;
 - d. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan profesionalisme; dan
 - e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- (3) Pemberi Kerja bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi pekerja/buruh untuk meningkatkan produktivitas melalui pelatihan kerja.

Pasal 12

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Bagi penyandang Disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
 - a. sertifikat pelatihan; atau
 - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan badan nasional yang menyelenggarakan sertifikasi profesi dan/atau lembaga yang menyelenggarakan sertifikasi profesi.

Paragraf 2
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 13

- (1) LPK diselenggarakan oleh:
 - a. LPK Pemerintah;
 - b. LPK Swasta; dan
 - c. LPK Perusahaan.



- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan dan/atau tempat kerja.
- (3) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah Balai Latihan Kerja (BLK) dan/atau sebutan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan LPK yang dimiliki oleh swasta.
- (5) LPK perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan unit pelatihan yang terdapat di dalam perusahaan.
- (6) Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi di lingkungan perusahaan.
- (7) Dalam hal perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan dapat bekerja sama dengan BLK dan/atau LPK Swasta.
- (8) Dalam melaksanakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) LPK wajib berpedoman pada standar dan ketentuan yang berlaku serta mendaftarkan kegiatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) LPK pemerintah, LPK Swasta dan LPK perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) mendaftarkan kegiatannya pada Perangkat Daerah.
- (2) LPK pemerintah, LPK Swasta dan LPK perusahaan yang melakukan pendaftaran kegiatan memperoleh tanda daftar yang diterbitkan oleh Kepala Perangkat Daerah.
- (3) Tanda daftar LPK pemerintah, LPK Swasta dan LPK perusahaan berlaku selama LPK aktif menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
- (4) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b melaksanakan Pelatihan Kerja setelah memenuhi perizinan berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan prosedur perizinan LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Bagian Kedua Pemagangan

Pasal 16

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 17

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. hak dan kewajiban peserta pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban penyelenggara pemagangan;
 - c. program pemagangan;
 - d. jangka waktu pemagangan; dan
 - e. besaran uang saku.

- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 18

Penyelenggaraan Pemagangan bagi peserta Pemagangan penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan khusus peserta Pemagangan penyandang disabilitas.

Pasal 19

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 20

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun luar wilayah Indonesia.
- (2) Penyelenggara Pemagangan hanya dapat menerima peserta Pemagangan di Dalam Negeri paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di Perusahaan.
- (3) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pemagangan.
- (2) Pembinaan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.

Pasal 22

Kepala Perangkat Daerah melakukan pemantauan dan evaluasi secara periodik setiap 6 (enam) bulan atas penyelenggaraan Pemagangan.

Pasal 23

- (1) Penyelenggara Pemagangan wajib menyampaikan laporan hasil penyelenggaraan Pemagangan kepada:
 - a. Direktur Jenderal dengan tembusan kepada kepala Perangkat Daerah Provinsi untuk penyelenggaraan Pemagangan di lebih dari 1 (satu) provinsi;
 - b. kepala Perangkat Daerah Provinsi dengan tembusan kepada kepala Perangkat Daerah untuk penyelenggaraan Pemagangan di lebih dari satu kabupaten/kota dalam 1 (satu) wilayah provinsi; atau
 - c. kepala Perangkat Daerah untuk penyelenggaraan Pemagangan dalam 1 (satu) di Daerah.

- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara daring atau luring paling lama 1 (satu) bulan setelah Perusahaan selesai menyelenggarakan Pemagangan.
- (3) Kepala Perangkat Daerah menyampaikan laporan rekapitulasi pelaksanaan penyelenggaraan Pemagangan secara berkala setiap 6 (enam) bulan kepada Direktur Jenderal yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja dan produktivitas.

Pasal 24

Pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan Pemagangan dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis; dan
 - c. sanksi administratif lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga Pengembangan dan/atau Peningkatan Kompetensi Kerja

Pasal 26

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaanya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan oleh pengusaha maupun pihak lain.

Bagian Keempat Produktivitas Kerja

Pasal 27

Peningkatan produktivitas kerja dilaksanakan melalui pengembangan budaya kerja produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.

BAB VII PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 28

Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan.

Pasal 29

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
 - a. Perangkat Daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- (2) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan lembaga swasta berbadan hukum yang dalam melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dan luar negeri.
- (4) 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.
- (5) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 30

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:
 - a. pelayanan Informasi Pencari Kerja (IPK);
 - b. pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan
 - c. pelayanan Perantaraan Kerja.

Pasal 31

- (1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf a meliputi Informasi Pencari Kerja, Informasi lowongan pekerjaan dan Informasi Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. nama, alamat, umur dan jenis kelamin; dan
 - b. pendidikan dan kompetensi kerja.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. jumlah lowongan pekerjaan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan;
 - d. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
 - e. upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya;
 - f. jenis kelamin dan usia;
 - g. pendidikan dan/atau Kompetensi Kerja; dan
 - h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja.
- (4) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap pencari kerja dan wajib dilaporkan kepada Dinas.
- (5) Penyajian dan penyebaran IPK dapat dilakukan melalui media *Online*, papan pengumuman, media cetak elektronik, dan/atau media lainnya.

Pasal 32

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf b diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK dan Wawancara.

Pasal 33

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja dan penempatan kerja kepada Perangkat Daerah.
- (2) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja dan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap orang dilarang memungut biaya secara langsung maupun tidak langsung kepada calon Tenaga Kerja kecuali yang dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

- (1) Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf c meliputi:
 - a. pelayanan kepada pencari kerja;
 - b. pelayanan kepada pemberi kerja;
 - c. pencarian lowongan pekerjaan;
 - d. pencocokan antara Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan;
 - e. penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
 - f. tindak lanjut Penempatan kerja; dan
 - g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

- (1) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) dilaksanakan oleh LPTKS yang telah memenuhi perizinan berusaha berbasis risiko.
- (2) LPTKS yang melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja melalui sistem Antar Kerja Lokal dalam daerah, wajib:
 - a. melaporkan job order dari Pemberi Kerja kepada Perangkat Daerah;
 - b. melibatkan Perangkat Daerah dalam proses rekrutmen tenaga kerja;
 - c. mengesahkan perjanjian kerja pada Perangkat Daerah; dan
 - d. melaporkan Penempatan Tenaga Kerja secara manual atau melalui online system kepada Perangkat Daerah.
- (3) Perangkat Daerah melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.

Bagian Kedua

Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 36

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara Luring maupun Daring yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Kerja Nasional.

Pasal 37

- (1) Pencari kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri harus mendaftar ke Perangkat Daerah baik secara luring maupun daring dan mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I).
- (2) Dalam hal belum mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Perangkat Daerah setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran.
- (3) Dalam hal telah mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Perangkat Daerah paling lambat 1 (satu) minggu terhitung sejak tanggal penempatan.
- (4) Laporan pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat dilakukan secara luring maupun daring.
- (5) Kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja seperti yang dimaksud pada ayat (1) berlaku secara nasional selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.

Pasal 38

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara Luring maupun Daring kepada Perangkat Daerah.
- (2) Perangkat Daerah sebagai penerima informasi lowongan pekerjaan dari Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mencatatkan dalam daftar isian permintaan tenaga kerja (AK/III).
- (3) Pemberi kerja wajib melaporkan penempatan tenaga kerja kepada Perangkat Daerah.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan informasi kebutuhan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 39

- (1) Setiap kegiatan usaha/perusahaan yang melakukan perekrutan tenaga kerja harus dilakukan secara terbuka.
- (2) Setiap perekrutan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengutamakan tenaga kerja Daerah dengan memperhatikan aspek pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya 70% (tujuh puluh prosen) dari total jumlah pekerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengutamaan tenaga kerja setempat diatur lebih dengan Peraturan Bupati

Pasal 40

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), serta Pasal 39 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan
 - c. sanksi administratif lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.



Bagian Ketiga
Penyandang Disabilitas

Pasal 41

- (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.
- (2) Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan diselenggarakan dalam upaya pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang Disabilitas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut proses pembentukan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 42

- (1) Setiap penyandang Disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, harus memenuhi persyaratan jabatan, dan kualifikasi jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.
- (2) Derajat kedisabilitasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Badan usaha milik Daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.
- (5) Badan usaha milik Daerah serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Perangkat Daerah.

Pasal 43

Pemberi kerja dalam penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat:

- a. memberikan kesempatan untuk masa orientasi atau adaptasi di awal masa kerja untuk menentukan apa yang diperlukan, termasuk penyelenggaraan pelatihan atau magang;
- b. menyediakan tempat bekerja yang fleksibel dengan menyesuaikan kepada ragam disabilitas tanpa mengurangi target tugas kerja;
- c. menyediakan waktu istirahat;
- d. menyediakan jadwal kerja yang fleksibel dengan tetap memenuhi alokasi waktu kerja;
- e. memberikan asistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memperhatikan kebutuhan khusus Penyandang Disabilitas; dan
- f. memberikan izin atau cuti khusus untuk pengobatan.

Pasal 44

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) serta Pasal 42 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan
 - c. sanksi administratif lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.



Bagian Keempat
Bursa Kerja Khusus

Pasal 45

- (1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja juga dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.

Pasal 46

- (1) Pembentukan BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (2) ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja serta didaftarkan kepada Perangkat Daerah.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan dengan melampirkan persyaratan:
 - a. *copy* surat izin pendirian atau surat izin operasional satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, atau surat izin lembaga pelatihan kerja dari instansi yang berwenang;
 - b. *copy* keputusan pembentukan BKK dan struktur organisasi BKK; dan
 - c. rencana Penempatan Tenaga Kerja paling sedikit 1 (satu) tahun ke depan.
- (3) Kepala Perangkat Daerah mencatat pendaftaran BKK dan menerbitkan tanda daftar.
- (4) Tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku selama BKK aktif menyelenggarakan Penempatan Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), dilarang:

- a. menempatkan:
 1. tenaga kerja di luar alumninya; dan/atau
 2. tenaga kerja ke luar negeri.
- b. menyalurkan pencari kerja yang bukan berasal dari lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan kerjanya.

Pasal 48

- (1) Perangkat Daerah dan Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan melakukan pembinaan teknis operasional BKK.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. organisasi dan kelembagaan;
 - b. pengembangan tenaga pelaksana BKK;
 - c. teknis operasional Antar Kerja.



Pasal 49

- (1) BKK melaporkan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan kepada Perangkat Daerah.
- (2) Kepala Perangkat Daerah melaporkan perkembangan BKK di Daerah kepada Kepala Perangkat Daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan bidang pendidikan tingkat Provinsi.

Pasal 50

- (1) BKK yang tidak memberikan laporan dan/atau tidak melakukan kegiatan selama 6 (enam) bulan berturut-turut akan dilakukan evaluasi dan pembinaan.
- (2) Apabila setelah dilakukan evaluasi dan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) BKK tidak melakukan kegiatan selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut dan diperkuat dengan tidak adanya laporan, maka Perangkat Daerah mencabut surat tanda daftar BKK.

Pasal 51

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui BKK wajib mengajukan permohonan ke Perangkat Daerah untuk mendapatkan persetujuan.
- (2) Persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Perangkat Daerah domisili BKK dengan melampirkan rancangan perjanjian kerja yang telah disahkan oleh Perangkat Daerah Tujuan Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Tata cara pemberian persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 52

- (1) Kepala Perangkat Daerah menjatuhkan sanksi administratif kepada BKK dan Pemberi Kerja, berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. pemberhentian sementara, sebagian, atau keseluruhan kegiatan (skorsing); dan
 - c. pencabutan izin usaha atau pembatalan tanda daftar.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kelima Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*)

Pasal 53

- (1) Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum wajib memperoleh persetujuan dari Perangkat Daerah.

Am.

- (2) LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan permohonan, dengan melampirkan:
 - a. Surat Izin Usaha (SIU) LPTKS, tanda daftar BKK atau akta pendirian berbadan hukum;
 - b. rencana jumlah perusahaan peserta;
 - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
 - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) mengenai kewajiban tidak memungut biaya kepada Pencari Kerja dan bersedia dihentikan kegiatan penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) apabila melakukan pelanggaran dimaksud.
- (3) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada Pencari Kerja.

Pasal 54

- (1) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 wajib membuat laporan kegiatan penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) kepada Kepala Perangkat Daerah dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah diselenggarakan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*), meliputi:
 - a. jumlah Pencari Kerja;
 - b. jumlah perusahaan;
 - c. jumlah lowongan yang tersedia; dan
 - d. jumlah Tenaga Kerja yang ditempatkan.
- (2) Kepala Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan laporan realisasi kegiatan penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) kepada Kepala Perangkat Daerah Provinsi paling lama 1 (satu) bulan setelah diselenggarakan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*).

Pasal 55

- (1) Kepala Perangkat Daerah menjatuhkan sanksi administratif kepada Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*), berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. pemberhentian sementara, sebagian, atau keseluruhan kegiatan (skorsing); dan
 - c. pencabutan izin usaha atau pembatalan tanda daftar.
- (2) Selain sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diberikan sanksi berupa pencabutan rekomendasi dan penghentian kegiatan penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) dalam hal penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) memungut biaya penempatan kepada Pencari Kerja.



Pasal 56

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaporan kegiatan penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 dan tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Keenam Pendaftaran Lowongan Kerja

Pasal 57

Pemberi Kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara manual atau melalui *online system* kepada Perangkat Daerah.

Pasal 58

- (1) Informasi lowongan pekerjaan bersifat terbuka.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat digunakan oleh:
 - a. Pencari Kerja;
 - b. Pemberi Kerja;
 - c. Pemerintah Pusat; dan
 - d. Pemerintah Daerah.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. jumlah lowongan pekerjaan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan;
 - d. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
 - e. upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya;
 - f. jenis kelamin dan usia;
 - g. pendidikan dan/atau kompetensi kerja; dan
 - h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja.

Bagian Ketujuh Pekerja Migran Indonesia

Pasal 59

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan perlindungan PMI secara terkoordinasi dan terintegrasi.
- (2) Pelindungan PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Calon PMI dan/atau PMI yang ditempatkan oleh P3MI, perusahaan yang menempatkan PMI untuk kepentingan perusahaan sendiri, dan PMI secara perseorangan.
- (3) Pelindungan Calon PMI atau PMI meliputi:
 - a. pelindungan sebelum bekerja;
 - b. pelindungan pada saat bekerja; dan
 - c. pelindungan setelah bekerja.
- (4) Pelindungan PMI dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



Bagian Kedelapan
Penerbitan Izin Tempat Penampungan
Calon Pekerja Migran Indonesia

Pasal 60

- (1) Setiap badan hukum yang memiliki tempat penampungan calon PMI wajib memperoleh Izin Tempat Penampungan calon PMI.
- (2) Permohonan Izin Tempat Penampungan calon PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diajukan kepada Pemerintah Daerah dengan memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
PENERBITAN PERPANJANGAN RPTKA UNTUK TKA

Pasal 61

- (1) Penerbitan perpanjangan RPTKA untuk TKA yang bekerja di Daerah dilakukan dengan ketentuan:
 - a. Pemberi kerja mengajukan permohonan perpanjangan RPTKA secara daring melalui TKA *online*;
 - b. Permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu pengesahan RPTKA berakhir.
- (2) Perpanjangan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 2 (dua) tahun.
- (3) Tahapan dan tata cara penerbitan perpanjangan RPTKA untuk TKA yang bekerja di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 62

- Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) wajib:
- a. melaporkan penggunaan TKA secara periodik kepada Perangkat Daerah;
 - b. membayar dana kompensasi penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir;
 - d. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping TKA yang diperkerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian TKA; dan
 - e. mematuhi ketentuan yang berlaku di Negara Republik Indonesia.

BAB IX
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Pengesahan Peraturan Perusahaan

Pasal 63

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) pekerja/buruh wajib membuat Peraturan Perusahaan.

- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendapatkan pengesahan dari Perangkat Daerah.
- (3) Permohonan pengesahan peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan kepada Perangkat Daerah dengan melampirkan persyaratan sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 64

- (1) Setiap pengusaha yang akan melakukan perubahan materi peraturan perusahaan harus mengajukan permohonan pengesahan kembali peraturan perusahaan kepada Perangkat Daerah, dengan melampirkan persyaratan sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal pengusaha tidak mengajukan permohonan pengesahan kembali peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka perubahan peraturan perusahaan dianggap tidak ada.

Pasal 65

- (1) Peraturan Perusahaan yang jangka waktunya berakhir, harus diperbarui oleh pengusaha.
- (2) Setiap pengusaha yang akan melakukan pembaruan peraturan perusahaan harus mengajukan permohonan pengesahan pembaruan peraturan perusahaan kepada Perangkat Daerah, dengan melampirkan persyaratan sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 66

- (1) Pengusaha wajib mencetak peraturan perusahaan yang telah mendapatkan pengesahan dari Perangkat Daerah untuk dibagikan kepada pekerja/buruh.
- (2) Pengusaha yang telah memperoleh pengesahan Peraturan Perusahaan wajib melakukan sosialisasi kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Bagian Kedua Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 67

- (1) Pengusaha wajib melayani permintaan perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama di perusahaan yang diajukan oleh serikat pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja bersama hasil kesepakatan dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama wajib didaftarkan di Perangkat Daerah.
- (3) Permohonan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan kepada Perangkat Daerah dengan melampirkan persyaratan sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 68

- (1) Pengusaha wajib mencetak perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan di Perangkat Daerah untuk dibagikan kepada pekerja/buruh.
- (2) Pengusaha wajib mensosialisasikan perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan di Perangkat Daerah, kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.



Bagian Ketiga
Pencatatan Pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 69

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan lebih dari 50 (lima puluh) orang, wajib membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan dicatatkan pembentukannya ke Perangkat Daerah.
- (2) Permohonan pencatatan LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan kepada Perangkat Daerah, dengan melampirkan persyaratan sebagai berikut:
 - a. berita acara pembentukan;
 - b. susunan pengurus; dan
 - c. alamat perusahaan.
- (3) Setiap pengusaha yang telah mencatatkan LKS Bipartit wajib melaporkan kegiatannya secara periodik setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Perangkat Daerah.

Bagian Keempat
Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 70

- (1) Setiap pengusaha yang mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu, wajib mencatatkan PKWT.
- (2) Pencatatan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada Kementerian secara daring paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan perjanjian PKWT.
- (3) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring di Kementerian belum dapat terlaksana, pengusaha wajib mendaftarkan PKWT pada Perangkat Daerah paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (4) Permohonan pencatatan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diajukan kepada Perangkat Daerah dengan melampirkan persyaratan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Pencatatan Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 71

- (1) Setiap pembentukan serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan harus dicatat oleh Perangkat Daerah.
- (2) Perangkat Daerah wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menyampaikan pencatatan pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam buku pencatatan yang sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. nama anggota pembentuk;
 - c. susunan dan nama pengurus;
 - d. tanggal pembuatan dan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga;
 - e. nomor bukti pencatatan; dan
 - f. tanggal pencatatan.



BAB X
PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Pelindungan Hak Pekerja Penyandang Disabilitas

Pasal 72

- (1) Perusahaan wajib memberi upah kepada tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.
- (2) Pemberi Kerja wajib menyediakan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas.
- (3) Pemberi Kerja wajib membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak Penyandang Disabilitas.
- (4) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menyosialisasikan penyediaan Akomodasi yang Layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja Penyandang Disabilitas.

Pasal 73

Perusahaan wajib memberikan pelatihan kerja bagi pekerja penyandang disabilitas sehingga memungkinkan meningkatnya kompetensi pekerja penyandang disabilitas.

Pasal 74

- (1) Pengusaha dilarang memberikan sanksi atau melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang menyandang disabilitas karena kecelakaan kerja di perusahaan.
- (2) Dalam hal pekerja penyandang disabilitas karena kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang menyebabkan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan sama sekali, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pengupahan

Pasal 75

- (1) Upah Minimum Kabupaten ditetapkan setelah penetapan Upah Minimum Provinsi.
- (2) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi.
- (3) Perhitungan nilai Upah Minimum Kabupaten dilakukan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Hasil perhitungan Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati untuk direkomendasikan kepada Gubernur melalui Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan provinsi.
- (5) Dalam hal hasil perhitungan Upah Minimum Kabupaten lebih rendah dari nilai Upah Minimum Provinsi maka Bupati tidak dapat merekomendasikan nilai Upah Minimum Kabupaten kepada Gubernur.



Pasal 76

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Ketentuan yang dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk untuk pengusaha dengan skala usaha mikro dan kecil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perusahaan skala usaha mikro dan kecil dapat membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan dan paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi, atau nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan tingkat provinsi.
- (4) Upah Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun harus sesuai dengan ketentuan upah minimum Kabupaten.
- (5) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan mempertimbangkan kemampuan finansial perusahaan dan produktivitas Tenaga Kerja.

Pasal 77

- (1) Pengusaha wajib membayar upah dengan tepat waktu sebagaimana telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan.
- (4) Jangka waktu pembayaran upah oleh Pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.
- (5) Pengusaha atau Pekerja/Buruh yang melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan:
 - a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan
 - b. sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.
- (7) Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.



Pasal 78

- (1) Pekerja atau buruh yang bekerja melebihi jam kerja dikualifikasi sebagai bekerja lembur.
- (2) Waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah melebihi 40 (empat puluh) jam per minggu.
- (3) Perusahaan wajib membayar upah lembur bagi pekerja/buruh yang bekerja lembur sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 79

- (1) Perusahaan wajib memberikan THR kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus.
- (2) Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah; dan
 - b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan:
$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$$
- (3) Pengusaha yang terlambat membayar THR kepada Pekerja/Buruh dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.

Pasal 80

Setiap perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan pengupahan dalam hal:

- a. membayar upah dibawah ketentuan upah minimum;
 - b. membayar upah tidak tepat waktu;
 - c. tidak membayar upah lembur; dan/atau
 - d. tidak membayar THR,
- dapat dikenakan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang terkait dengan izin usahanya.

Bagian Ketiga Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pasal 81

- (1) Pengusaha wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengusaha wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- (3) Pengusaha wajib membayar dan menyetorkan iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

- (4) Setiap perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan jaminan sosial dalam hal:
- a. tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjaanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
 - b. tidak memberikan data dirinya dan pekerjaanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan; dan
 - c. tidak membayar dan menyetorkan iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan,
- dapat dikenakan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang terkait dengan izin usahanya.

Bagian Keempat
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 82

- (1) Perusahaan dapat mempekerjakan Pekerja/Buruh dalam hubungan kerja PKWT.
- (2) PKWT didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; dan/atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. pekerjaan yang bersifat musiman; dan/atau
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau penajakan.
- (4) PKWT yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; dan/atau
 - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- (5) Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Pasal 83

- (1) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 ayat (3) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Lamanya jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang dituangkan dalam perjanjian.

Pasal 84

- (1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 ayat (1) harus dalam bentuk perjanjian yang tertulis.
- (2) Perjanjian tertulis PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didaftarkan secara daring pada Kementerian yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.



- (3) Pendaftaran PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan secara luring di Perangkat Daerah, dalam hal pendaftaran secara daring pada Kementerian masih belum terlaksana.
- (4) Perangkat Daerah wajib menerima pendaftaran PKWT dengan memberikan cap stempel dan nomor register dalam tanda bukti pencatatan.
- (5) Pekerja/Buruh dalam PKWT berhak menerima dokumen perjanjian PKWT dari perusahaan.
- (6) Pekerja/Buruh dalam PKWT yang berstatus sebagai Pekerja/Buruh alih daya berhak menerima perjanjian dokumen PKWT dari Perusahaan Alih Daya.

Bagian Kelima
Penyerahan Pekerjaan Pada Perusahaan Alih Daya

Pasal 85

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan Sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan alih daya.
- (2) Perusahaan alih daya sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum dan memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB) yang diterbitkan oleh Lembaga OSS.
- (3) Perusahaan alih daya yang melaksanakan pekerjaan dari perusahaan pemberi kerja diutamakan yang berdomisili di Daerah.
- (4) Dalam hal perusahaan alih daya berdomisili di luar Daerah harus memiliki kantor perwakilan cabang di Daerah.
- (5) Perusahaan alih daya wajib memprioritaskan penggunaan Pekerja/Buruh yang berasal dari Daerah.
- (6) Perusahaan alih daya harus memiliki sarana Pelatihan Kerja atau bekerja sama dengan pihak lain, sesuai dengan standar sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 86

- (1) Perusahaan Alih Daya membuat Perjanjian Kerja dengan pekerja.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh dari perusahaan alih daya;
 - b. besaran upah pekerja yang serendah-rendahnya adalah sebesar upah minimum;
 - c. penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya;
 - d. penegasan bahwa perusahaan alih daya bersedia menerima Pekerja/Buruh di perusahaan alih daya sebelumnya untuk jenis-jenis pekerja yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan alih daya; dan
 - e. penegasan bahwa adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan alih daya.



Bagian Keenam
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 87

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan Perangkat Daerah harus melakukan berbagai upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Jika dalam situasi yang tidak dapat dihindari maka Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan dengan tata cara yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- (3) Pemutusan Hubungan Kerja harus didasarkan pada alasan dan prosedur yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Pengusaha wajib memberikan hak-hak sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja kepada buruh atas terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang besarnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 88

- (1) Pengusaha yang akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja harus memberitahukan kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Pekerja/Buruh yang menerima pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dari pengusaha dapat meminta perundingan secara Bipartit.
- (3) Dalam hal tercapai kesepakatan dalam bidang perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat perjanjian bersama.
- (4) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan Bipartit, Pekerja/Buruh yang menolak Pemutusan Hubungan Kerja wajib menyatakan penolakan secara tertulis paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pemberitahuan dari pengusaha.
- (5) Atas penolakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dapat diperselisihkan dengan proses dan prosedur sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan.
- (6) Dalam hal belum terdapat putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap, maka hubungan kerja masih tetap berlangsung serta pengusaha dan Pekerja/Buruh tetap melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing.

Pasal 89

- (1) Pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh PKWT wajib memberikan uang kompensasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.
- (3) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.



- (4) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai ketentuan sebagai berikut:
- PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
 - PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proposional dengan perhitungan:

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}$$

- PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proposional dengan perhitungan:

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}$$

- (5) Pengusaha yang melakukan Pekerja/Buruh terhadap buruh PKWTT, wajib memberikan pesangon dan/atau hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pasal 90

- Perusahaan wajib mengusahakan *zero accident* pada lingkungan kerja.
- Untuk mewujudkan *zero accident* sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan wajib memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja dalam lingkungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Perusahaan wajib menyediakan perlengkapan kerja yang dapat melindungi kesehatan Pekerja/Buruh dalam melaksanakan pekerjaan.

Pasal 91

- Perusahaan wajib menjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi Pekerja/Buruh dalam bekerja.
- Perusahaan wajib menyediakan sarana-sarana keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- Perusahaan bertanggung jawab terhadap terjadi kecelakaan kerja sebagaimana peraturan perundang-undangan.

BAB XI PEMBINAAN EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 92

- Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.



- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. Tenaga Kerja;
 - b. Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - c. Pengusaha dan/atau organisasi pengusaha;
 - d. Lembaga/instansi terkait; dan
 - e. Organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dalam bentuk:
 - a. penyuluhan;
 - b. pendidikan dan latihan;
 - c. bimbingan teknis;
 - d. diseminasi atau sosialisasi;
 - e. seminar;
 - f. kunjungan lapangan; dan
 - g. bentuk lain sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (5) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 93

- (1) Kepala Perangkat Daerah sesuai dengan kewenangannya melakukan evaluasi terhadap LPK pemerintah dan LPK perusahaan yang telah memiliki tanda daftar.
- (2) Kepala Perangkat Daerah melaporkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Kepala Perangkat Daerah Provinsi dan Direktur Jenderal yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja dan produktivitas melalui Kepala Perangkat Daerah Provinsi.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui kegiatan pemantauan untuk mengetahui tingkat kepatuhan LPK pemerintah dan LPK perusahaan dalam penyelenggaraan kegiatan Pelatihan Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 94

- (1) LPK pemerintah dan LPK perusahaan harus menyampaikan laporan realisasi kegiatan Pelatihan Kerja kepada Kepala Perangkat Daerah dengan tembusan kepada Kepala Dinas Daerah Provinsi dan Direktur Jenderal yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kerja dan produktivitas secara berkala 1 (satu) kali setiap 6 (enam) bulan atau sewaktu-waktu apabila dibutuhkan.
- (2) Laporan realisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara daring melalui akun kelembagaan.kemnaker.go.id yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai laporan realisasi kegiatan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada peraturan perundang-undangan.



Pasal 95

- (1) Kepala Perangkat Daerah sesuai dengan kewenangannya melakukan pembinaan terhadap LPK pemerintah dan LPK perusahaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap LPK pemerintah dan LPK perusahaan yang telah dan belum memperoleh tanda daftar dalam melaksanakan kegiatan Pelatihan Kerja.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui sosialisasi, konsultasi, dan/atau fasilitasi.

Pasal 96

- (1) Perangkat Daerah dan/atau instansi terkait wajib menindaklanjuti laporan dan/atau pengaduan dari Pekerja/Buruh atas adanya dugaan pelanggaran Peraturan Daerah ini.
- (2) Tindak lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lambat adalah 7 (tujuh) hari sejak pengaduan/laporan disampaikan kepada Perangkat Daerah.
- (3) Paling lama 1 (satu) bulan setelah mendapat pengaduan/laporan, Perangkat Daerah harus memberikan informasi kepada pihak yang mengadukan tentang perkembangan penanganan pengaduan/laporan.

BAB XII

PENGHARGAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 97

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada Perusahaan, Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta lembaga/perorangan yang memiliki prestasi dan/atau kontribusi di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam penghargaan;
 - b. uang penghargaan;
 - c. barang; dan/atau
 - d. bentuk lain.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XIII

SANKSI

Pasal 98

- (1) Setiap perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan pengupahan dalam hal:
 - a. membayar upah dibawah ketentuan upah minimum;



- b. membayar upah tidak tepat waktu;
- c. tidak membayar upah lembur; dan/atau
- d. tidak membayar THR.

dapat dikenakan sanksi teguran maupun peringatan tertulis serta tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang terkait dengan izin usahanya.

- (2) Setiap perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan jaminan sosial dapat dikenakan sanksi teguran maupun peringatan tertulis serta tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang terkait dengan izin usahanya, dalam hal:
 - a. tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
 - b. tidak memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan; dan
 - c. tidak membayar dan menyetorkan iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Setiap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan status PKWTT dengan tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan, dapat dikenakan sanksi teguran maupun peringatan tertulis serta tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang terkait dengan izin usahanya.
- (4) Setiap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan status PKWT dengan tidak membayar uang kompensasi sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan, dapat dikenakan sanksi teguran maupun peringatan tertulis serta tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang terkait dengan izin usahanya.
- (5) Setiap perusahaan yang tidak menyediakan perlengkapan kerja yang dapat melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja dalam melakukan pekerjaan, dapat dikenakan sanksi teguran maupun peringatan tertulis serta tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu yang terkait dengan izin usahanya.

Pasal 99

- (1) Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 harus terlebih dahulu diberikan peringatan tertulis 1 (satu) kali dan teguran tertulis paling sedikit 3 (tiga) kali.
- (2) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing mempunyai jangka waktu 1 (satu) bulan untuk memberikan kesempatan kepada Perusahaan melakukan perbaikan.
- (3) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) dilakukan manakala Perusahaan telah mendapatkan 3 (tiga) kali teguran tertulis dan tidak melakukan perbaikan.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) dapat berupa surat peringatan tertulis yang ditujukan kepada Perusahaan.
- (5) Pelaksanaan pengenaan sanksi dilaksanakan oleh Perangkat Daerah dan dapat melibatkan instansi terkait.



BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 100

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

Pasal 101

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Nganjuk
pada tanggal 24 Desember 2024

Pj. BUPATI NGANJUK,

ttd.

SRI HANDOKO TARUNA

Diundangkan di Nganjuk
pada tanggal 24 Desember 2024

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN NGANJUK

ttd.

Drs. NUR SOLEKAN, M.Si.
Pembina Utama Madya
NIP. 19661227 198602 1 001

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN NGANJUK TAHUN 2024 NOMOR 11

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM

SUTRISNO, S.H., M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 19680501 199202 1 001

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN NGANJUK NOMOR 250-
9/2024



PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN NGANJUK
NOMOR 10 TAHUN 2024
TENTANG
PENYELENGGARAAN PELAYANAN DAN PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan Daerah dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja serta untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya dengan telah diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, telah diatur ketentuan yang komprehensif mengenai ketenagakerjaan, meliputi pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), hubungan kerja, perlindungan, pengupahan kesejahteraan, hubungan industrial, serta pemutusan hubungan kerja.

Bahwa perkembangan ekonomi, industri dan pembangunan di Daerah, memberikan dampak positif terhadap perluasan kesempatan kerja dan berusaha. Sehingga diperlukan regulasi yang secara komprehensif menunjang terwujudnya iklim kerja yang kondusif, peningkatan pelayanan dan perlindungan di bidang ketenagakerjaan di Daerah dalam bentuk Peraturan Daerah.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu yang berkesinambungan.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan informasi ketenagakerjaan umum meliputi:

- a. penduduk;
- b. tenaga kerja;
- c. angkatan kerja;
- d. penduduk yang bekerja; dan
- e. penganggur.

Huruf b

Yang dimaksud dengan informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja meliputi:

- a. standar kompetensi kerja;
- b. lembaga pelatihan;
- c. asosiasi profesi;
- d. tenaga kepelatihan;
- e. lulusan pelatihan;
- f. kebutuhan pelatihan;
- g. sertifikasi tenaga kerja;
- h. jenis pelatihan; dan
- i. tingkat produktivitas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan informasi penempatan Tenaga Kerja meliputi:

- a. kesempatan kerja;
- b. pencari kerja;
- c. lowongan kerja lembaga penempatan tenaga
- d. kerja dalam dan luar negeri; dan
- e. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri

Huruf d

Yang dimaksud dengan Informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja meliputi:

- a. usaha mandiri;
- b. Tenaga Kerja mandiri;
- c. Tenaga Kerja sukarela;
- d. teknologi padat karya; dan
- e. teknologi tepat guna dan luar negeri.

Huruf e

Yang dimaksud dengan informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja meliputi:

- a. pengupahan;
- b. perusahaan;
- c. kondisi dan lingkungan kerja;
- d. serikat pekerja/serikat buruh;
- e. asosiasi pengusaha;
- f. perselisihan hubungan industrial;
- g. pemogokan;
- h. penutupan perusahaan;
- i. pemutusan hubungan kerja;
- j. jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja;
- k. kecelakaan kerja;
- l. keselamatan dan kesehatan kerja;
- m. penindakan pelanggaran;
- n. pengawasan ketenagakerjaan; dan
- o. fasilitas kesejahteraan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

- Pasal 13
Cukup jelas.
- Pasal 14
Cukup jelas.
- Pasal 15
Cukup jelas.
- Pasal 16
Cukup jelas.
- Pasal 17
Cukup jelas.
- Pasal 18
Cukup jelas.
- Pasal 19
Cukup jelas.
- Pasal 20
Cukup jelas.
- Pasal 21
Cukup jelas.
- Pasal 22
Cukup jelas.
- Pasal 23
Cukup jelas.
- Pasal 24
Cukup jelas.
- Pasal 25
Cukup jelas.
- Pasal 26
Cukup jelas.
- Pasal 27
Cukup jelas.
- Pasal 28
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 (disabilitas).
- Pasal 29
Cukup jelas.
- Pasal 30
Cukup jelas.
- Pasal 31
Cukup jelas.
- Pasal 32
Cukup jelas.
- Pasal 33
Cukup jelas.
- Pasal 34
Cukup jelas.
- Pasal 35
Cukup jelas.
- Pasal 36
Cukup jelas.
- Pasal 37
Cukup jelas.
- Pasal 38
Cukup jelas.
- Pasal 39
Cukup jelas.
- Pasal 40
Cukup jelas.

- Pasal 41
Cukup jelas.
- Pasal 42
Cukup jelas.
- Pasal 43
Cukup jelas.
- Pasal 44
Cukup jelas.
- Pasal 45
Cukup jelas.
- Pasal 46
Cukup jelas.
- Pasal 47
Cukup jelas.
- Pasal 48
Cukup jelas.
- Pasal 49
Cukup jelas.
- Pasal 50
Cukup jelas.
- Pasal 51
Cukup jelas.
- Pasal 52
Cukup jelas.
- Pasal 53
Cukup jelas.
- Pasal 54
Cukup jelas.
- Pasal 55
Cukup jelas.
- Pasal 56
Cukup jelas.
- Pasal 57
Cukup jelas.
- Pasal 58
Cukup jelas.
- Pasal 59
Cukup jelas.
- Pasal 60
Cukup jelas.
- Pasal 61
Cukup jelas.
- Pasal 62
Yang dimaksud kriteria pemberi kerja TKA meliputi Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional, Kantor perwakilan dagang asing, kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia, Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia, Badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan hukum asing yang terdaftar di instansi yang berwenang; Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan; Usaha jasa impresariat, Badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA, dan Perseroan terbatas dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan, dan Perusahaan yang berbentuk Persekutuan Perdata, Firma (Fa), Persekutuan Komanditer dan Usaha Dagang (UD) dilarang mempekerjakan TKA.
- Pasal 63
Cukup jelas.
- Pasal 64
Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

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 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

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.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84
Cukup jelas.
Pasal 85
Cukup jelas.
Pasal 86
Cukup jelas.
Pasal 87
Cukup jelas.
Pasal 88
Cukup jelas.
Pasal 89
Cukup jelas.
Pasal 90
Cukup jelas.
Pasal 91
Cukup jelas.
Pasal 92
Cukup jelas.
Pasal 93
Cukup jelas.
Pasal 94
Cukup jelas.
Pasal 95
Cukup jelas.
Pasal 96
Cukup jelas.
Pasal 97
Cukup jelas.
Pasal 98
Cukup jelas.
Pasal 99
Cukup jelas.
Pasal 100
Cukup jelas.
Pasal 101
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN NGANJUK NOMOR 39

