



LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LANGKAT

Nomor :

Tahun :

SERI :

NO :

PERATURAN DAERAH KABUPATEN LANGKAT NOMOR :...2..... TAHUN 2014

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LANGKAT

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja merupakan bagian dari komponen bangsa yang menggerakkan pembangunan perekonomian baik pada tingkat nasional maupun pada tingkat daerah perlu dibina dan dilindungi keberadaannya dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual;
 - b. bahwa dalam pelaksanaan hubungan ketengakerjaan antara pengusaha dan tenaga kerja di Kabupaten Langkat, masih terdapat hal-hal yang menunjukkan belum terpenuhinya hak-hak normatif tenaga kerja yang dapat menghambat tumbuhnya iklim kerja yang sehat dan tingkat produktifitas perusahaan yang optimal;
 - c. bahwa dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah yang luas, Pemerintah Daerah memiliki sejumlah kewenangan dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengembangan sumber daya manusia pada satuan perangkat daerah bidang ketenagakerjaan;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 7 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam lingkungan Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58);
 - 2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

3. Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketengakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4116);
7. 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 4356);
8. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
9. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4445);
10. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437); sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 56, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
11. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lebaran Negara Nomor 3190);
12. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3190);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1982 tentang Perpindahan Ibukota Kabupaten DT II Langkat ke Stabat (Lembaran Negara tahun 1982 Nomor 9);

15. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1986 tentang perubahan batas wilayah Kotamadya DT II Binjai, Kab. DT II Langkat dan Kab. DT II Deli Serdang (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1986 Nomor 3323);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3458);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4637);
19. Peraturan Daerah Nomor 23 tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Langkat (Lembaran Daerah Kabupaten Langkat tahun 2007 Nomor 12, Tambahan lembaran daerah Kabupaten Langkat Nomor 1);
20. Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2009 tentang Urusan Pemerintah yang menjadi Kewenangan Kabupaten Langkat (Lembaran Daerah Kabupaten Langkat tahun 2009 Nomor 1, Tambahan lembaran daerah Kabupaten Langkat Nomor 3);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN LANGKAT

dan

BUPATI LANGKAT

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Langkat.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Langkat.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat.
5. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disebut APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Langkat.
7. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disebut dengan RPJPD adalah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Langkat.

8. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disebut RPJMD adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Langkat.
9. Perusahaan adalah :
 - a. 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
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan huruf (b) yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
11. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
13. Anak adalah setiap orang yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun dan atau belum menikah.
14. Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan yang dinyatakan dalam bentuk uang yang di tetapkan menurut peraturan perundang-undangan/perjanjian kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja/ buruh maupun keluarganya.
15. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disebut UMK adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Langkat.
16. Tenaga Kerja Indonesia adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar Negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.
17. Perjanjian Kerja selanjutnya disebut dengan PK adalah perjanjian antar pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
18. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disebut sebagai PP adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.
19. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disebut PKB adalah perjanjian yang di buat oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang telah didaftarkan pada pemerintah daerah dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja.
20. Lembaga Kerjasama 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 membidangi tenaga kerja.

21. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.
22. 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.
23. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
24. APINDO adalah organisasi pengusaha yang diberi kewenangan oleh Kamar dan Industri (KADIN) dalam penanganan masalah ketenagakerjaan yang berkedudukan di Kabupaten Langkat.
25. 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 seseorang atau lebih mediator yang netral.
26. PPNS adalah Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keahlian khusus di bidang ketenagakerjaan dalam jajaran Dinas.
27. Pemagangan adalah bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan, instansi atau lembaga latihan kerja dengan memperoleh pengetahuan keterampilan dan sikap kerja untuk jabatan tertentu melalui jalur pengalaman yang dilaksanakan secara sistematis dan terikat dalam satu kontrak pemagangan yang tidak dengan sendirinya dijamin penempatannya.
28. Sertifikasi adalah suatu proses untuk mendapatkan pengakuan atas tingkat kualifikasi keterampilan tenaga kerja melalui suatu uji latihan kerja sesuai dengan standar jabatan atau persyaratan pekerjaan secara Nasional.
29. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktifitas dan ketenangan kerja.
30. Sertifikasi adalah suatu proses untuk mendapatkan pengakuan atas tingkat kualifikasi keterampilan tenaga kerja melalui suatu uji latihan kerja sesuai dengan standar jabatan atau persyaratan pekerjaan secara Nasional.
31. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai penggantian sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
32. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
33. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

34. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, mengumpulkan, data dan keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan peraturan perundangan ketenagakerjaan.
35. Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau sekelompok orang pada waktu-waktu tertentu dalam suatu perusahaan yang pelaksanaannya tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
36. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja selanjutnya disebut dengan P2K3 adalah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

BAB II AZAS TUJUAN DAN SASARAN

Bagian Kesatu Azas

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja untuk memperoleh segala hak – hak normatif;
- b. menciptakan iklim berusaha yang kondusif;
- c. memberikan kesempatan dan jaminan perolehan pekerjaan bagi angkatan kerja di daerah;
- d. meningkatkan kemampuan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja dalam rangka meningkatkan produktifitas;
- e. melaksanakan pembinaan dan pengawasan secara terpadu berkesinambungan untuk menjamin penegakkan hukum guna mendorong terciptanya iklim investasi yang kondusif;
- f. menciptakan iklim kesehatan dan keselamatan kerja; dan
- g. memastikan terselenggaranya sistem jaminan sosial bagi tenaga kerja di daerah.

Bagian Ketiga Sasaran

Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan memiliki sasaran :

- a. terwujudnya sistem perencanaan ketenagakerjaan;

- b. terwujudnya sistem penempatan dan perluasan kesempatan memperoleh lapangan kerja;
- c. terwujudnya sistem latihan kerja nasional di daerah;
- d. terwujudnya penyediaan dan pemberdayaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya sistem perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
- f. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

BAB III PERENCANAAN

Pasal 5

- (1) Penyelenggaraan ketenagakerjaan disusun dalam sistem perencanaan ketenagakerjaan di daerah.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. perencanaan perlindungan tenaga kerja;
 - b. perencanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan bekerja;
 - c. perencanaan pelatihan pemagangan dan peningkatan produktifitas;
 - d. perencanaan penyelenggaraan kesehatan dan keselamatan kerja;
 - e. perencanaan pengembangan SDM pembina ketenagakerjaan; dan
 - f. perencanaan sistem pengawasan, monitoring dan evaluasi.
- (3) Perencanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan mengacu pada RPJP dan RPJM Daerah.

Pasal 6

Masyarakat berhak memperoleh informasi perencanaan ketenagakerjaan di daerah.

BAB IV PELAYANAN PENCARI KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Pencari Kerja

Pasal 7

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pelayanan untuk mendapatkan pekerjaan.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pemberian informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, bimbingan dan penyuluhan jabatan, pelatihan untuk penempatan serta tindak lanjut penempatan.

Bagian Kedua Pendaftaran Pencari Kerja

Pasal 8

- (1) Pendaftaran pencari kerja dapat dilakukan melalui:

- a. bursa kerja informasi pasar kerja;
 - b. bursa kerja khusus (BKK);
 - c. lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS); dan
 - d. pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia Swasta (PPTKI-S).
- (2) Setiap tenaga kerja yang memerlukan pelayanan penempatan kerja harus mendaftarkan diri pada Dinas untuk memiliki AK.I berlaku nasional.
 - (3) Kewajiban sebagaimana dimaksud ayat (1) berlaku juga bagi setiap tenaga kerja dari luar Daerah yang ingin mendapatkan pelayanan untuk mendapatkan pekerjaan di Daerah.
 - (4) Persyaratan untuk memperoleh AK.I sebagaimana yang dimaksud ayat (1) diatur lebih lanjut oleh Dinas

Bagian Ketiga Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 9

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

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

Pasal 11

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan informasi pasar kerja kepada Dinas secara periodik.
- (2) Dinas memberikan informasi lowongan kerja kepada Pemerintah Desa/Keurahan setempat sesuai domisili perusahaan tersebut.
- (3) Persyaratan dan tatacara pelaporan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Dinas.

Pasal 12

- (1) Perusahaan wajib mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh tenaga kerja yang berdomisili di sekitar perusahaan dalam lingkup desa/kelurahan setempat.
- (2) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memprioritaskan pada warga yang berdomisili disekitar perusahaan sekurang-kurangnya 70 (tujuh puluh) persen dari tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan. Apabila tidak dapat dipenuhi maka perusahaan dapat memperoleh dari dalam wilayah kabupaten.

- (3) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal maka dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar kabupaten.

Pasal 13

- (1) Penempatan tenaga kerja dapat dilakukan melalui :
- a. bursa kerja daerah;
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta Antar Kerja Lokal (AKL);
 - c. lembaga penempatan tenaga kerja swasta Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); dan
 - d. bursa kerja khusus swasta.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf b, adalah Program Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN).
- (3) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL, AKAD, AKA dan Bursa Kerja Khusus Swasta harus berbadan hukum.
- (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf d, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Dinas.
- (5) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKAD dan AKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan ayat (2), sebelum melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh rekomendasi dari Bupati.
- (6) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja AKA dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (7) Prosedur dan tatacara untuk mendapatkan izin, rekomendasi dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4), (5) dan ayat (6), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 14

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf c, yang akan melaksanakan perekrutan Tenaga Kerja AKAD harus menunjukkan Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja AKAD dari Daerah penerima.

Pasal 15

- (1) Bursa Kerja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf b, c, dan d, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

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

Pasal 17

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat/disabilitas selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat yang memperoleh izin tertulis dari Dinas.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang cacat/disabilitas harus berbadan hukum.
- (3) Tatacara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 18

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat/disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1), hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat/disabilitas melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 19

- (1) Program Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh Izin dari Bupati.
- (2) Tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi standar dan persyaratan teknis yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Persyaratan dan tatacara untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

**Bagian Keempat
Tenaga Kerja Asing**

Pasal 20

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. menggunakan minimal 1 (satu) orang tenaga kerja pendamping untuk 1 (satu) jenis jabatan/pekerjaan;
 - c. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi keahlian dan jabatan yang diduduki TKA.
 - d. melaporkan keberadaan TKA di perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan Izin Kerja/Izin perpanjangan;
 - e. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas; dan
 - f. tenaga kerja pendamping yang telah menyerap alih teknologi dari TKA wajib diusulkan oleh perusahaan untuk mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Nasional dan selanjutnya mengisi posisi yang sebelumnya diisi oleh TKA.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, b dan c tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan Direksi dan/atau Komisaris;
- (4) Penggunaan TKA oleh perusahaan maksimal selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.
- (5) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan keberadaannya ke Dinas setiap 1 (satu) tahun sekali.

**Bagian Kelima
Perluasan Kesempatan Kerja**

Pasal 21

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB V PELATIHAN DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu Pelatihan

Pasal 22

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam rangka peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja, pemerintah daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktifitas tenaga kerja.
- (3) Pemerintah daerah wajib memperbaharui dan mengembangkan sarana dan prasarana unit pelaksana teknis pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada.
- (4) Dalam rangka pemberdayaan dan pengembangan unit pelaksana teknis pelatihan dan produktifitas tenaga kerja dapat dilakukan kerjasama dengan lembaga pendidikan, lembaga pelatihan swasta dan pihak - pihak lain yang berhubungan dengan usaha peningkatan produktifitas tenaga kerja.
- (5) Tata cara kerjasama unit pelaksana teknis dengan pihak - pihak sebagaimana dimaksud ayat (3) lebih lanjut diatatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Pemagangan

Pasal 23

- (1) Dalam rangka menyiapkan tenaga kerja di daerah, setiap perusahaan menerima pemagangan tenaga kerja yang berasal dari pendidikan kejuruan.
- (2) Selama proses pemagangan berlangsung, perusahaan wajib menyediakan;
 - a. kesejahteraan minimal makan 1 (satu) kali dalam sehari; dan
 - b. alat - alat keselamatan kerja;
- (3) Peserta pemagangan wajib mematuhi persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja dan segala bentuk peraturan yang berlaku di perusahaan.
- (4) Peserta pemagangan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diberhentikan kegiatan pemagangannya oleh perusahaan.
- (5) Peserta pemagangan di perusahaan dapat memperoleh upah sesuai dengan kemampuan perusahaan.
- (6) Peserta pemagangan yang mengakhiri pemagangan berhak memperoleh sertifikat atau surat keterangan bukti telah mengikuti pemagangan yang dikeluarkan oleh perusahaan.
- (7) Pemagangan dibebaskan dari segala bentuk pungutan biaya.

BAB VI SURAT IZIN OPERATOR

Pasal 24

- (1) Setiap tenaga kerja yang menjalankan peralatan kerja mekanik seperti pesawat uap, kran pengangkut, mesin pemotong dan lain sebagainya wajib memiliki Surat Izin Operator oleh lembaga yang berwenang.

- (2) Tenaga kerja yang mengajukan permohonan kerja dengan melampirkan bukti - bukti Surat Izin Operator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendapat pertimbangan utama untuk diterima bekerja.
- (3) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan beban kerja pengoperasian peralatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memfasilitasi tenaga kerja untuk memperoleh Surat Izin Operator.
- (4) Tenaga kerja yang memperoleh Surat Izin Operator dari perusahaan tidak dibenarkan mengundurkan diri atau berpindah bekerja keperusahaan lain dalam jangka waktu berlakunya Surat Izin Operator atau berdasarkan satuan waktu yang disepakati antara tenaga kerja dan perusahaan.
- (5) Pemerintah Daerah dapat melakukan pelatihan untuk memperoleh Surat Izin Operator di daerah atau di tingkat provinsi atas beban biaya dari Pemerintah Daerah.

BAB VII JAMINAN SOSIAL

Pasal 25

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan seluruh tenagakerjanya menjadi peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau sebutan lainnya.
- (2) Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tersebut meliputi :
 - a. program jaminan kecelakaan kerja;
 - b. program jaminan hari tua;
 - c. program jaminan kematian; dan
 - d. program jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Bagi perusahaan yang melaksanakan jaminan pemeliharaan kesehatan secara mandiri dengan manfaat lebih baik harus mendapatkan rekomendasi dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) pasal ini harus membuat laporan triwulan kepada pemerintah daerah melalui Dinas.

BAB VIII PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Pasal 26

- (1) Pengusaha yang melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada dinas paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (2) Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dinas melakukan penelitian kepada perusahaan mengenai persyaratan - persyaratannya sesuai dengan peraturan perundang - undangan.
- (3) Pengusaha/perusahaan yang tidak memberitahukan secara tertulis perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka perjanjian kerja waktu tersebut dengan sendirinya menjadi pekerja sama dengan pekerja tetap.

BAB IX
PENYERAHAN SEBAGIAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

Pasal 27

- (1) Perusahaan / pengusaha dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sesuai dengan ketentuan perundang - undangan.
- (2) Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah :
 - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
 - c. usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.
- (3) Pekerjaan yang diserahkan kepada pengusaha penyedia jasa tenaga kerja diluar dari jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan/pengusaha berubah menjadi pekerja tetap dari perusahaan pemberi kerja.
- (4) Perusahaan / pengusaha penyedia jasa tenaga kerja penyerahan sebagian pekerjaan wajib memiliki izin dari pemerintah daerah.
- (5) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan persyaratan :
 - a. berbadan hukum; dan
 - b. memiliki kantor di wilayah daerah.
- (6) Pekerja penerima penyerahan sebagian pekerjaan berhak atas perlindungan ketenagakerjaan meliputi kesehatan dan keselamatan kerja, norma kerja, memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan hak - hak lain sebagaimana yang diperoleh pekerja tetap.

BAB X
PENGUPAHAN

Pasal 28

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerjaan tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Besaran kenaikan upah untuk pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, wajib dibuat kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh bila di perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/buruh.

Pasal 29

- (1) Upah Minimum Kabupaten direkomendasikan oleh Bupati kepada Gubernur dengan memperhatikan usulan dari Dewan Pengupahan Kabupaten.

- (2) Pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Kabupaten dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Bupati.
- (4) Prosedur dan tata cara permohonan penangguhan Upah Minimum Kabupaten diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 30

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

Pasal 31

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 8 (delapan) jam sehari 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja harus diperhitungkan sebagai kerja lembur.
- (2) Kelebihan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha wajib membayar upah lembur.
- (3) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus perseratus) dari upah. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah.

Pasal 32

- (1) Cara perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut :
 - a. apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah satu jam; dan
 2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah satu jam.
 - b. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 1. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah satu jam; dan
 2. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur untuk 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam keenam dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan dibayar 4 (empat) kali upah satu jam.

- c. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesepuluh dan kesebelas dibayar 4 (empat) kali upah satu jam.

Bab XI
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Pasal 33

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) tenaga kerja atau lebih, atau perusahaan yang mempekerjakan kurang dari 100 (seratus) tenaga kerja akan tetapi mengoperasikan peralatan kerja yang mudah terbakar, meledak, memaparkan radio aktif, menyebarkan racun diwajibkan memiliki Panitia Pembina Keselamatan dan Sehatan Kerja (P2K3).
- (2) Kepengurusan P2K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. ketua yang mewakili unsur perusahaan;
 - b. sekretaris yang merupakan ahli K3 bersertifikat; dan
 - c. anggota
- (3) Perusahaan wajib menunjuk tenaga kerja untuk memperoleh sertifikasi keahlian K3 yang dikeluarkan oleh Menteri.
- (4) Untuk menjamin terpenuhinya tenaga kerja berkeahlian K3 di setiap perusahaan dengan kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusulan perolehan sertifikat keahlian K3 dari Menteri dapat dikoordinasikan oleh Bupati melalui Dinas.
- (5) Biaya koordinasi pengusulan perolehan keahlian K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditanggung oleh perusahaan atau Pemerintah Daerah atau bersama antara perusahaan dan Pemerintah Daerah.
- (6) P2K3 wajib menyampaikan laporan pelaksanaan K3 setiap 3 (tiga) bulan kepada Menteri melalui Dinas.

BAB XII
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Pertama
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 34

- (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 Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 35

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 36

- (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.
- (4) Pengusaha wajib memberikan gaji sebagaimana mestinya kepada pekerja/buruh sampai dengan ada penetapan pemutusan hubungan kerja dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (5) Perhitungan gaji pekerja/buruh yang dalam masa penyelesaian pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 37

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

BAB XIII PENGAWASAN, MONITORING DAN EVALUASI

Bagian Kesatu Pengawasan

Pasal 38

- (1) Pengawasan ketengakerjaan dilakukan oleh unit kerja yang memiliki kompetensi dan independen pada Dinas.
- (2) Hasil pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketengakerjaan untuk ditindaklanjuti oleh Pengawas berupa :

- a. pembinaan;
 - b. pencegahan; dan
 - c. penindakan.
- (3) Dinas dapat berkoordinasi dengan SKPD terkait dalam pengawasan.
- (4) Hasil pengawasan dilaporkan pada Bupati.

Pasal 39

- (1) Dalam rangka pemenuhan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai Pengawas, Mediator, Pengantar Kerja, dan Instruktur pada Dinas, Pemerintah Daerah dapat melakukan perekrutan PNS baru atau memfasilitasi PNS dengan keahlian kepengawasan untuk dididik menjadi Pengawas, Pengawas, Mediator, Pengantar Kerja.
- (2) Pemerintah Daerah memfasilitasi PNS pada Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk memperoleh pendidikan khusus untuk menjadi Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).
- (3) Perencanaan pengadaan PNS baru dan PNS sebagai Pegawai Pengawas dan PPNS dicantumkan dalam Perencanaan Pengembangan SDM ketenagakerjaan daerah.
- (4) Biaya pengadaan PNS baru dan pendidikan PNS sebagai Pegawai Pengawas dan PPNS ditanggung oleh Pemerintah Daerah ditampung dalam APBD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Bagian Kedua Monitoring dan Evaluasi

Pasal 40

- (1) Dalam rangka pembinaan, pengembangan ketenagakerjaan di daerah, Pemerintah Daerah dengan dikoordinasikan oleh Dinas melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi.
- (2) Kegiatan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh sebuah Tim, yang beranggotakan :
 - a. perwakilan perusahaan/pengusaha yang terhimpun dalam APINDO;
 - b. perwakilan serikat pekerja;
 - c. pemerhati/akademisi yang memiliki keahlian dalam bidang ketenagakerjaan; dan
 - d. lembaga swadaya masyarakat yang bergerak dalam bidang advokasi ketenagakerjaan.
- (3) Hasil pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat disampaikan kepada Bupati yang digunakan sebagai bahan pemikiran dan pertimbangan merumuskan kebijakan perencanaan ketenagakerjaan di daerah.
- (4) Mekanisme kerja dan keanggotaan Tim Monitoring dan Evaluasi diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.
- (5) Segala biaya yang ditimbulkan oleh kegiatan monitoring dan evaluasi ditanggung oleh Pemerintah Daerah dan ditampung dalam APBD.

Pasal 41

- (1) Dalam memberikan ruang dan kesempatan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan, masyarakat perorangan atau badan hukum dapat melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh masyarakat sebagaimana dimaksud apada ayat (1) disampaikan kepada Tim Monitoring sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) untuk ditindaklanjuti sebagai hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi oleh Tim.

BAB XIV KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 42

- (1) Selain oleh Pejabat Penyidik, penyidikan atas tindak pidana pelanggaran Peraturan Daerah ini, dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di lingkungan Pemerintah Daerah yang pangangkatannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini berwenang:
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana pelanggaran;
 - b. melakukan tindakan pertama pada saat itu, di tempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
 - c. menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - d. melakukan penyitaan benda dan/atau surat;
 - e. memanggil seseorang untuk didengar dan diperiksa sebagai saksi atau tersangka;
 - f. mendatangkan orang ahli yang dipergunakan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara; dan
 - g. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut pada penuntut umum, tersangka dan keluarganya.

BAB XV KETENTUAN PIDANA

Pasal 43

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan ; Pasal 11 ayat (1), Pasal 12 ayat (1), Pasal 36 ayat (4) dikenakan sanksi berupa kurungan paling lama 3 (tiga) bulan kurungan atau denda paling banyak sebesar Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)
- (2) Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 14, Pasal 15, Pasal 16 ayat (3), Pasal 19 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 24 ayat (3), Pasal 25 ayat (1), Pasal 26 ayat (1), Pasal 27 ayat (2), Pasal 29 ayat (2), Pasal 33 ayat (1), Pasal 34 ayat (1) dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Denda atas pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetorkan kepada Kas Daerah.

- (4) Tindak pelanggaran atas pasal-pasal sebagaimana dimaksud apada ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 44

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 45

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Stabat
pada tanggal 13 februari 2014
BUPATI LANGKAT,


H. NGOGESA/SITEPU

Diundangkan di Stabat
pada tanggal 13 februari 2014

Plt. SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN LANGKAT,


H. INDRA SALAHUDDIN

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LANGKAT TAHUN 2014 NOMOR.....⁰²

PENJELASAN
RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN LANGKAT
NOMOR :².....TAHUN 2014
TENTANG
PERLINDNGAN KETENAGAKERJAAN

A. UMUM

Penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan bagian dari penyelenggaraan pemerintahan yang kewenagannya diberikan oleh Pemerintah kepada Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan otonomi daerah, sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Kewenangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Beberapa bnetuk kewenangan tersebut misalnya menyangkut dengan pelaksanaan kebijakan pusat dan provinsi, penetapan kebijakan daerah dan pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala kabupaten/kota, pembinaan pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi, dan pelaporan) penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala kabupaten/kota.

Dari berbagai pelaksanaan kewenangan penyklenggaraan ketenagakerjaan di tingkat daerah, yang dapat dipandang sebagainmtitik lemah, adalah pelaksanaan berbagai ketentuan normatif yang menyangkut dengan hak-hak normatif tenaga kerja. Disharmonisasi antara tenaga kerja dengan pengusaha sering muncuk disebabkan oleh hal-hal yang berhubungan dengan belum terpenuhinya pemberian hak-hak normatif kepada tenaga kerja tersebut. Salah satu cara pelepasan hak-hak tenaga kerja yang sering dilakukan oleh perusahaan di antaranya adalah melalui penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, yang dalam kehidupan ketengakerjaan sering disebut sebagai alih daya (*outsourcing*). Dengan cara ini beberapa hak normatif tenaga kerjaa dapat dilepaskan dan penyerahan hak-hak normatif tersebut selanjutnya dibebankan kepada perusahaan penerima kerja. Sementara itu perusahaan pencrima kerja ternyata dalam parakteknya juga belum mampu meberikan hak-hak tenaga kerja yang di dalam ketentuan undang-undang hak tersebut sam sseperti hak pekerja tetap. Berbagai upaya perjuangan telah dilakukan oleh tenaga kerja melalui berbagai perkumpulan serikat pekerja, akan tetapi sampai sejauh ini hasilnya masih belum dapat diwujudkan seperti apa yang diharapkan. Ketidaan ancaman sanksi atas pelanggaran terhadap penyerahan sebagian pekerjaan ini telah menyebabkan tenaga kerja sepertinya tidak memperoleh kepastian dalam pekerjaan alih adaya ini yang oleh banyak perusahaan telah dijadikan sebagai trend dalam penerimaan tenaga kerja. Guna menjamin terhindarnya tenaga akerja dari praktek pelaksanaan alih daya pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan perauran ini, pada tingkat pelaksanaan perlindungan ketengakerjaan di daerah, dalam peraturan daerah ini dicoba untuk ditata.

Dalam sub bidang pengawasan ketenagaakerjaan di tingkat daerah belum sepenuhnya dapat dilaksanakan, meskipun sebenarnya pelaksanaan pengawasan ini dapat mengeleminir berbagai persoalan yang berhubungan dengan pelaksanaan hak-hak normatif tenaga kerja. Rendahnya kuantitas dan kualitas pegawai pengawas pada jajaran SKPD ketenagakerjaan di daerah sering dijadikan sebagai alasan belum dapat ditegakkannya berbagai ketentuan normatif ketenagakerjaan. Berbagai

kewenangan dalam bidang pengawasan ini memang masih belum diserahkan kewenangannya kepada pemerintah daerah, oleh karena itu berbagai kekuarangan yang menyangkut kaulitas dan kuantitas pegawai pengawas tenaga kerja ini tidak dapat diselesaikan pada tingkat daerah. Dalam Peraturan Daerah berbagai bnetuk kekurangan perencanaan dan pengembangan pegawai pengawas ketenagakerjaan ini dicoba untuk diatur dengan memberdayakan beberapa kemampuan sumber daya yang ada pada tingkat daerah, msialnya dalam aspek pembiayaan berbagai program pendidikan dan pelatihan dalam rangka perolehan kompetensi dalam ssub bidang pengawasan ketenagakerjaan ini.

B. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Dengan dijadikannya RPJP dan RPJM Daerah sebagai pedoman dalam perencanaan ketenagakerjaan di daerah diperoleh kepastian atas keterpaduan dan sinkronisasi dalam perencanaan pembangunan secara keseluruhan di tingkat daerah.

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Guna menjamin terpenuhinya hak tenaga kerja atas lowongan pekerjaan, kepada perusahaan dikenakan kewajiban untuk memberikan informasi kepada Dinas tentang lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan.

Pasal 8

Ayat (2)

K/I (Kartu Kuning) merupakan kartu tanda pencari kerja yang dijadikan salah satu syarat untuk melamar pekerjaan di sebuah perusahaan atau instansi, baik di negeri maupun di swasta.

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Ayat (3)

Pekerjaan dengan keahlian khusus adalah jenis pekerjaan yang dijalankan oleh tenaga kerja bersertifikasi atau dengan pendidikan dan pelatihan khusus.

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

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan sekolah kejuruan adalah SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) yang memuat kurikulum keterampilan praktis dengan standar kompetensi lulusan yang disiapkan untuk memasuki pasar kerja baik yang dibina oleh Pemerintah Daerah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Pasal 24

SIO (Surat Izin Operator) dapat dijadikan sebagai ukuran adanya standar kompetensi bagi tenaga kerja yang mengoperasikan peralatan kerja yang memiliki resiko besar dalam menimbulkan kecelakaan kerja.

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Ayat (3)

Perubahan status tenaga kerja penerima penyerahan sebagai pekerjaan menjadi tenaga kerja tetap pada perusahaan pemberi kerja disertai dengan pemberian segala bentuk hak normatif dan fasilitas kerja.

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi tidak menghalangi dan mengambil alih pelaksanaan tugas-tugas pengawasan ketenagakerjaan.

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

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LANGKAT TAHUN 2014
NOMOR :...13.....