



BUPATI LAMPUNG SELATAN

PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

NOMOR 5 TAHUN 2025

TENTANG

PEYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI LAMPUNG SELATAN

- Menimbang : a. bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak demi mewujudkan dan mempertahankan kelangsungan kehidupan yang sejahtera;
- b. bahwa untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja serta memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan kepada pekerja/Buruh guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan perlu menetapkan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan;
- c. bahwa pemerintah daerah kabupaten berwenang menyelenggarakan urusan wajib yang tidak terkait dengan pelayananan dasar dibidang ketenagakerjaan;
- d. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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 beberapa kali diubah 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);

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
4. 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);
5. 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 beberapa kali diubah 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);
6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah beberapa kali diubah 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);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah 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 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
9. 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 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);
10. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6923);
11. Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2024 tentang Pembentukan Kabupaten Lampung Selatan di Provinsi Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6955);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6566);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
17. 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);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
19. 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);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6678);
21. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2023 tentang Wajib Laporkan Lowongan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 120);
22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
23. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 729);
24. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Pedoman pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN
dan

BUPATI LAMPUNG SELATAN
MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG ENYELENGGARAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Lampung Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Lampung.
4. Bupati adalah Bupati Lampung Selatan.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
7. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan.
8. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, dan pembinaan.
9. Izin adalah izin Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
10. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
11. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
12. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. 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.
14. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu 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 pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
16. 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 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.

17. 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 pembangunan ketenagakerjaan berkesinambungan.
18. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenaga-kerjaan 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 serta meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
19. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenaga-kerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/Lembaga, baik instansi pemerintah, Pemerintah Provinsi, pemerintah Kabupaten 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.
20. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
21. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
22. Lembaga Pelatihan Kerja, untuk selanjutnya disebut dengan LPK, adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
23. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
24. 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 yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
25. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swastaberbadan hukum yang telah mempunyai izin tertulis untuk menyelenggarakan penempatan tenaga kerja. pelayanan
26. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja yang berada di lingkungan satuan Pendidikan Menengah, Satuan Pendidikan Tinggi dan Lembaga Pelatihan Kerja.

27. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
28. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah dan perintah.
29. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
30. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja 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 serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
31. Organisasi Pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
32. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat di Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan atau unsur pekerja.
33. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang ketenagakerjaan yang terdiri dari unsur masalah anggotanya organisasi pengusaha, serikat pekerja dan Pemerintah Daerah.
34. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
35. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja yang tercatat pada Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
36. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
37. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
38. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
39. Penutupan Perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
40. Upah adalah hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

41. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.
42. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan atau kegiatannya.

BAB II TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. mewujudkan PTK dan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan secara terpadu dan berkesinambungan;
- b. mewujudkan Pelatihan Kerja dan peningkatan kualitas Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja;
- c. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Daerah;
- d. memberikan pelayanan Antar Kerja kepada Pencari Kerja untuk memperoleh pekerjaan, memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja Lokal secara optimal;
- e. memberikan perlindungan Tenaga Kerja, pengupahan, dan kesejahteraan Pekerja/ Buruh;
- f. menjamin perwujudan hak-hak Tenaga Kerja dan kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- g. menjaga Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan; dan
- h. menjaga iklim investasi dan kegiatan berusaha di Daerah.

Pasal 3

Sasaran penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah:

- a. terwujudnya tenaga kerja yang kompeten;
- b. terwujudnya sistem pelatihan kerja Nasional di Daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
- d. terwujudnya penyediaan 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; dan
- i. terwujudnya kepastian hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

BAB III
TANGGUNG JAWAB, TUGAS, WEWENANG DAN KEWAJIBAN
PEMERINTAH DAERAH

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Tanggung jawab dan kewenangan Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. menyusun PTK dan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di Daerah;
 - b. membangun dan mengembangkan system Informasi Ketenagakerjaan di Daerah;
 - c. melaksanakan Pelatihan Kerja dan peningkatan produktivitas Tenaga Kerja;
 - d. melaksanakan pembinaan dan penerbitan Perizinan Berusaha LPK swasta di Daerah;
 - e. melaksanakan pembinaan, pemantauan, dan pemberian persetujuan penyelenggaraan Pemagangan oleh Perusahaan di Daerah;
 - f. melaksanakan pelayanan Antar Kerja di Daerah dan penerbitan Perizinan Berusaha LPTKS dalam Daerah;
 - g. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial, persyaratan kerja, dan perlindungan Tenaga Kerja;
 - h. mengesahkan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan di Daerah;
 - i. melakukan pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja, dan Penutupan Perusahaan di Daerah; dan
 - j. melaksanakan pembinaan terhadap norma ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 5

- (1) Dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewenangan penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Pemerintah Daerah wajib:
 - a. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah; dan
 - b. menetapkan arah kebijakan ketenagakerjaan pada sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja Lokal di Daerah secara optimal.
- (2) Pemerintah Daerah dalam menetapkan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
 - a. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah;
 - b. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;

- c. pertumbuhan ekonomi Daerah;
- d. sektor penopang pertumbuhan ekonomi Daerah; dan
- e. rencana strategis peningkatan kesejahteraan Daerah.

BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 6

PTK di Daerah meliputi:

- a. PTK Makro: dan
- b. PTK Mikro.

Pasal 7

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 meliputi:
 - a. PTK Makro lingkup Daerah; dan
 - b. PTK Makro lingkup sektor dan sub sektor.
- (2) Penyusunan PTK Makro lingkup Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan oleh Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penyusunan PTK makro lingkup sektor dan sub sektor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan oleh perangkat daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

Penyusunan PTK Mikro dilakukan oleh Badan Usaha Milik Daerah dan Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

PTK di Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 disusun secara sistematis dan periodik jangka waktu 5 (lima) tahun.

Bagian Kedua Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 10

- (1) Dinas melakukan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan Informasi Ketenagakerjaan secara akurat dan berkesinambungan.

Pasal 11

Jenis Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) terdiri dari:

a. informasi Ketenagakerjaan umum, meliputi:

1. penduduk;
2. tenaga kerja,
3. angkatan kerja,
4. penduduk yang bekerja: dan
5. penganggur.

b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja, meliputi:

1. standar kompetensi kerja,
2. lembaga pelatihan;
3. asosiasi profesi;
4. tenaga kepelatihan;
5. lulusan pelatihan;
6. kebutuhan pelatihan;
7. sertifikasi kompetensi kerja;
8. jenis pelatihan: dan
9. tingkat produktivitas.

c. informasi Penempatan tenaga kerja, meliputi:

1. kesempatan kerja;
2. pencari kerja;
3. lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; dan
4. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.

d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi:

1. usaha mandiri;
2. tenaga kerja mandiri;
3. tenaga kerja sukarela;
4. teknologi padat karya, dan
5. teknologi tepat guna.

e. informasi Hubungan Industrial perlindungan Tenaga Kerja, meliputi:

1. pengupahan;
2. perusahaan;
3. kondisi dan lingkungan kerja;
4. serikat pekerja/serikat buruh;
5. asosiasi Pengusaha;
6. perselisihan hubungan industrial;
7. mogok kerja;
8. penutupan perusahaan;

9. pemutusan hubungan kerja; dan
10. jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja;
11. kecelakaan kerja;
12. keselamatan dan kesehatan kerja;
13. penindakan pelanggaran;
14. pengawasan ketenagakerjaan, dan
15. fasilitas kesejahteraan.

Pasal 12

Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) dikumpulkan, diolah, disajikan dan dipublikasikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilaksanakan melalui Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V PELATIHAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 14

Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan Kompetensi Kerja guna meningkatkan kemampuan dan produktivitas Tenaga Kerja, serta kesejahteraan Tenaga Kerja.

Bagian Kedua Prinsip Dasar Pelatihan Kerja

Pasal 15

Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan prinsip dasar:

- a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. berbasis pada kompetensi kerja;
- c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah Daerah dan masyarakat;
- d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat, dan
- e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Bagian Ketiga
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 16

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh LPK terdiri atas:
 - a. LPK Pemerintah Daerah,
 - b. LPK swasta, dan
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan Balai Latihan Kerja sebagai unit pelaksana teknis Pelatihan Kerja milik Pemerintah Daerah.
- (3) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan lembaga Pelatihan yang dimiliki oleh Swasta.
- (4) LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan unit pelatihan yang terdapat di Perusahaan.

Pasal 17

- (1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf b wajib memiliki Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan melalui sistem Perizinan Berusaha terintegrasi secara elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Bagi LPK swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) LPK swasta yang telah memperoleh Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) dan LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (2) Akreditasi LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menjamin mutu penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (3) Pelaksanaan Akreditasi LPK sebagaimana dimaksud pada dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) LPK Pemerintah Daerah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 ayat (1) huruf a dan huruf c mendaftarkan kegiatannya pada Dinas untuk memperoleh tanda daftar.
- (2) Pendaftaran kegiatan LPK Pemerintah Daerah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap LPK Pemerintah Daerah, LPK swasta dan LPK Perusahaan di Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap program pelatihan kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur dan tenaga pelatihan, penerapan metode dan sistem Pelatihan Kerja serta manajemen LPK.
- (3) Pembinaan terhadap LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Peserta Pelatihan dan Sertifikat Pelatihan Kerja

Pasal 21

Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 22

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 23

- (1) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21, peserta pelatihan wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (2) Peserta pelatihan kerja yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.

Pasal 24

- (1) Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan:
 - a. sertifikat Pelatihan Kerja, dan/atau
 - b. sertifikat Kompetensi Kerja.
- (2) Penerbitan sertifikat pelatihan kerja dan/atau sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Sistem Pelatihan Kerja di Daerah

Pasal 25

Untuk mendukung peningkatan pelatihan dan Kompetensi Kerja dalam rangka Pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menyelenggarakan Pelatihan Kerja di daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Pemagangan

Pasal 26

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.

Pasal 27

- (1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 merupakan bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di LPK dengan bekerja secara langsung di Perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
- (2) Pemagangan diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki unit pelatihan.
- (3) Dalam hal Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak memiliki unit pelatihan, Perusahaan dapat melakukan kerja sama dengan unit pelatihan milik Perusahaan lain dan/atau LPK.
- (4) Untuk menyelenggarakan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perusahaan harus memiliki:
 - a. program Pemagangan,
 - b. sarana dan prasarana, dan
 - c. pembimbing Pemagangan atau instruktur.

Pasal 28

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang di buat secara tertulis.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu Pemagangan.
- (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 29

Tenaga kerja yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi Kompetensi Kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 30

Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

Pasal 31

Penyelenggaraan Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 sampai dengan Pasal 30 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

FORUM KOMUNIKASI LEMBAGA PELATIHAN DAN INDUSTRI DAERAH

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah dalam rangka mengintegrasikan kegiatan pelatihan dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri, dapat membentuk Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan dan Industri Daerah .
- (2) Ketentuan mengenai pembentukan, tugas, wewenang FLKPI Daerah sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VII

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 33

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminatif untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (3) 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 manusia dan perlindungan hukum.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan Daerah.

Pasal 34

Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:

- a. penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri, dan
- b. penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri.

Paragraf 2
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 35

- (1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36

- (1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.
- (4) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 terdiri atas:
 - a. Dinas, dan
 - b. LPTKS.
- (2) Untuk melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam Daerah, LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib memiliki Perizinan Berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 38

- (1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1), dapat dilakukan oleh BKK.

- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf b dilaksanakan oleh Perusahaan pelaksana penempatan PMI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan kepada calon PMI atau PMI.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a. perlindungan Sebelum Bekerja; dan b. perlindungan setelah bekerja.
- (4) Perlindungan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 40

Setiap pemberi kerja atau pelaksana penempatan kerja mengarusutamakan pemberian kesempatan kerja kepada tenaga kerja sekitar perusahaan untuk direkrut atau dipekerjakan sesuai kebutuhan dan standar kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.

Pasal 41

- (1) Setiap pemberi kerja atau pelaksana penempatan kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran tertulis,
 - b. denda administratif; dan
 - c. pemberhentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan.
- (4) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara bertahap.

Pasal 42

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengarusutamaan pemberian kesempatan kerja kepada tenaga kerja sekitar perusahaan dan tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 dan Pasal 41 diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 43

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja di Daerah, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan Daerah.

- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola:
 - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;
 - c. perluasan kerja sistem padat karya;
 - d. alih profesi;
 - e. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; atau
 - f. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 44

Dalam melaksanakan upaya perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) dan Pasal 42 ayat (1), Pemerintah Daerah dapat membentuk forum koordinasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII HUBUNGAN KERJA

Pasal 45

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan Pekerja/ Buruh.

Pasal 46

- (1) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis dan lisan menggunakan bahasa Indonesia.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan.

Pasal 47

- (1) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak,
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum:
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan b dapat dibatalkan.

- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 48

- (1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:
- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya Upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
 - h. tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja.
- (2) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan peraturan perundang undangan.
- (3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) Perjanjian Kerja.

Pasal 49

Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 50

Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Pasal 51

Ketentuan lebih lanjut mengenai Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX

PELINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH Bagian Kesatu

Pelindungan

Paragraf 1

Umum

Pasal 52

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas perlindungan ketenagakerjaan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/ Buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
- (2) Pelindungan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pelindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. pelindungan waktu kerja,
 - c. pelindungan Pekerja/Buruh perempuan dan anak,
 - d. pelindungan penyandang disabilitas,

Paragraf 2

Pelindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 53

- (1) Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan, dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama. Untuk melindungi keselamatan kerja Pekerja/Buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan Kesehatan kerja.
- (3) Setiap Perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaannya.
- (4) Perlindungan keselamatan kerja dan penerapan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Perlindungan Waktu Kerja

Pasal 54

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.

Pasal 55

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (2) harus memenuhi syarat:
- a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan, dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.
- (3) Waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai Upah kerja lembur dan waktu kerja lembur dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Pasal 56

- (1) Pengusaha wajib memberi:
- a. waktu istirahat, dan
 - b. cuti. kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:
- a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, dan
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.

Pasal 57

Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya.

Paragraf 4

Perlindungan Perempuan dan Anak

Pasal 58

- (1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, keguguran kandungan, atau menyusui anak/ bayinya.
- (2) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (3) Pekerja/Buruh perempuan berhak:
 - a. cuti melahirkan dengan ketentuan:
 1. 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan; atau
 2. paling singkat 3 (tiga) bulan pertama; dan
 3. paling lama 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
 - b. waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter kebidanan dan kandungan, atau bidan jika mengalami keguguran;
 - c. waktu istirahat pada hari pertama dan kedua yang dalam masa haid merasakan sakit dengan memberitahukan kepada pengusaha.
 - d. kesempatan dan fasilitas yang layak untuk pelayanan kesehatan dan gizi serta melakukan laktasi selama waktu kerja;
 - e. waktu yang cukup dalam hal diperlukan untuk kepentingan terbaik bagi Anak;
 - f. akses penitipan anak yang terjangkau secara jarak dan biaya.
- (4) Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.

Pasal 59

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00. WIB
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00.WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

- (3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00.WIB sampai dengan pukul 05.00.WIB.

Pasal 60

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 berhak mendapatkan Upah penuh.

Pasal 61

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian mengenai larangan mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Perlindungan Penyandang Disabilitas

Pasal 62

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pengupahan

Paragraf 1 Umum

Pasal 63

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (2) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

Pasal 64

- (1) Untuk mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan dalam bentuk upah dan pendapatan non- upah.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. upah minimum,
 - b. struktur dan skala Upah,

- c. upah kerja lembur,
 - d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu,
 - e. bentuk dan cara pembayaran upah,
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan
 - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran bak dan kewajiban lainnya.
- (3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Paragraf 2 Upah Minimum

Pasal 65

- (1) Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yaitu:
- a. upah tanpa tunjangan, atau
 - b. upah pokok dan tunjangan tetap.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- (3) Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 66

- (1) Upah minimum berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah.

Pasal 67

- (1) Upah minimum terdiri atas:
- a. Upah minimum provinsi, dan
 - b. Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.

Pasal 68

- (1) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1) huruf b ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (2) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum.
- (3) Perhitungan nilai Upah Minimum Kabupaten dilakukan oleh Dewan Pengupahan Daerah.

- (4) Hasil perhitungan Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Bupati untuk direkomendasikan kepada Gubernur.
- (5) Dalam hal hasil perhitungan Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah dari nilai Upah minimum provinsi, Bupati tidak dapat merekomendasikan nilai Upah Minimum Kabupaten kepada Gubernur.
- (6) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan penyesuaian setiap tahun.
- (7) Ketentuan mengenai perhitungan dan penyesuaian Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (6) Dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 69

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 sampai dengan Pasal 68 dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan ketentuan:
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi, dan
 - b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit sebesar 25% (dua puluh lima persen): di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi, berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (3) Usaha Mikro dan Usaha Kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Struktur dan Skala Upah

Pasal 70

- (1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan Upah kepada Pekerja/ Buruh.
- (3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/ Buruh secara perorangan.
- (4) Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 71

Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat mengajukan permohonan:

- a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan: atau
- b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama, kepada Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi

Paragraf 4 Pembayaran Upah

Pasal 72

- (1) Upah wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (2) Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.
- (3) Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh dengan cara harian, mingguan, atau bulanan.
- (4) Jangka waktu pembayaran Upah oleh Pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.

Paragraf 5 Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 73

Selain Upah, Pekerja/Buruh berhak menerima THR Keagamaan yang merupakan pendapatan non-Upah.

Pasal 74

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai Hubungan Kerja dengan Pengusaha berdasarkan PKWT atau PKWTT.
- (3) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan:
 - a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah.
 - b. Pekerya/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 masa kerja dibagi 12 (dua belas) dikali 1 (satu) bulan Upah.

- (5) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas komponen Upah:
 - a. Upah tanpa tunjangan yang merupakan Upah bersih, atau
 - b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- (6) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.

Paragraf 6
Dewan Pengupahan Daerah

Pasal 75

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan di Daerah, Bupati membentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka:
 - a. pengusulan Upah Minimum Kabupaten, dan
 - b. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.
- (3) Saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan dalam bentuk surat rekomendasi.
- (4) Anggota Dewan Pengupahan Daerah diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usul kepala Dinas.
- (5) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas unsur pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan serta pengangkatan dan pemberhentian anggota Dewan Pengupahan Daerah ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (7) Pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Dewan Pengupahan Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Bagian Ketiga
Kesejahteraan Pekerja/Buruh
Paragraf 1
Umum

Pasal 76

- Perlindungan terhadap kesejahteraan Pekerja/Buruh meliputi:
- a. perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan: dan
 - b. penyediaan fasilitas kesejahteraan.

Paragraf 2
Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Kesehatan

Pasal 77

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin Pekerja/Buruh agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
- (2) Jaminan sosial sebagaimana pada ayat (1) meliputi:
 - a. jaminan sosial kesehatan, dan
 - b. jaminan sosial ketenagakerjaan.
- (3) Jenis program jaminan sosial sebagaimana pada ayat (2) meliputi:
 - a. jaminan kesehatan,
 - b. jaminan kecelakaan kerja,
 - c. jaminan kematian,
 - d. jaminan pensiun,
 - e. jaminan hari tua, dan
 - f. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (4) Pengusaha atau Pemberi Kerja wajib mengikutsertakan Pekerja sebagai peserta program jaminan sosial sebagaimana pada ayat (3) kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pemerintah Daerah Memfasilitasi Pekerja yang tidak diikutsertakan dalam Program Jaminan Sosial oleh Perusahaan atau Pemberi Kerja.

Paragraf 3
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 78

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. ruang laktasi,
 - b. fasilitas seragam kerja:
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja:
 - d. fasilitas beribadah:
 - e. tempat olah raga:
 - f. kantin:
 - g. fasilitas kesehatan atau poliklinik,
 - h. fasilitas rekreasi, paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun:
 - i. fasilitas istirahat:
 - j. koperasi, dan/atau
 - k. tempat parkir.

- (4) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB X HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 79

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

Pasal 80

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- b. Organisasi Pengusaha;
- c. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
- d. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 81

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78, Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
- (3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga Organisasi Pengusaha

Pasal 82

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota Organisasi Pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai Organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 83

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit.
- (2) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 84

- (1) Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

- (2) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Peraturan Perusahaan

Pasal 85

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 86

Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggungjawab dari pengusaha yang bersangkutan.

Pasal 87

Pelaksanaan mengenai Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 dan Pasal 85 sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 88

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Pasal 89

Pelaksanaan mengenai Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan
Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 90

- (1) Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Mogok Kerja

Pasal 91

Mogok Kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 92

- (1) Pekerja/buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk Mogok Kerja pada saat Mogok Kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
- (2) Pekerja/buruh yang diajak Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 93

Pelaksanaan Mogok Kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 94

Pelaksanaan mengenai Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91, Pasal 92 dan Pasal 93 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Penutupan Perusahaan

Pasal 95

- (1) Penutupan Perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan Penutupan Perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pasal 96

Pelaksanaan mengenai Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 97

Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 98

- (1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, keguguran kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu perusahaan, mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh;
 - g. melakukan kegiatan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - h. mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan, dan,

- j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 99

- (1) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja I Serikat Buruh.
- (2) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/ Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:
 - a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - b. Pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai PKWT,
 - c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, atau
 - d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 100

- (1) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 101

- (1) Selama penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (2), Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/ Buruh.

- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Pasal 102

Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas.

Pasal 103

Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja/Buruh serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 104

Ketentuan mengenai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima Pekerja/Buruh yang wajib dibayarkan Pengusaha, serta tata cara Pemutusan Hubungan Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 105

- (1) Bupati melalui Dinas melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XIII PENDANAAN

Pasal 106

Sumber pendanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan berasal dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja negara:
- b. anggaran pendapatan dan belanja Daerah, dan/atau
- c. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 107

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

Pasal 108

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kalianda
pada tanggal 24 Desember 2025
BUPATI LAMPUNG SELATAN,

Ttd

RADITYO EGI PRATAMA

Diundangkan di Kalianda
pada tanggal 24 Desember 2025

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN,

Ttd

SUPRIYANTO

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN 2025
NOMOR : 49

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG
SELATAN PROVINSI LAMPUNG NOMOR : 05/1666/LS/2025

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN
NOMOR 5 TAHUN 2025
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

1. UMUM

Perkembangan dinamika ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung selatan yang sangat cepat, telah berimplikasi terhadap praktik penyelenggaraan ketenagakerjaan, komprehensif. sehingga memerlukan penanganan secara lebih

Berdasarkan Undang-undang nomor Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan D, ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Kebijakan pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara menyeluruh dan komprehensif melalui pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan, dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mandiri dan terpenuhi kebutuhan materil dan spiritual, sehingga mampu bersaing menghadapi era globalisasi menuju masyarakat sejahtera, adil, Makmur, dan merata melalui pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan serta menegakkan demokrasi ditempat kerja yang mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh.

Untuk mewadahi pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan secara menyeluruh dan menjadi pedoman bagi seluruh komponen dan para pelaku ketenagakerjaan di Daerah, perlu pengaturan ketenagakerjaan secara komprehensif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "tanggung jawab Pemerintah Daerah" meliputi kewajiban untuk menyusun kebijakan, melakukan pengawasan, pembinaan, serta memastikan perlindungan hak tenaga kerja di wilayah Kabupaten Lampung Selatan.

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN
NOMOR 5 TAHUN 2025
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

1. UMUM

Perkembangan dinamika ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung selatan yang sangat cepat, telah berimplikasi terhadap praktik penyelenggaraan ketenagakerjaan, komprehensif. sehingga memerlukan penanganan secara lebih

Berdasarkan Undang-undang nomor Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan D, ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Kebijakan pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara menyeluruh dan komprehensif melalui pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan, dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mandiri dan terpenuhi kebutuhan materil dan spiritual, sehingga mampu bersaing menghadapi era globalisasi menuju masyarakat sejahtera, adil, Makmur, dan merata melalui pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan serta menegakkan demokrasi ditempat kerja yang mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh.

Untuk mewadahi pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Selatan secara menyeluruh dan menjadi pedoman bagi seluruh komponen dan para pelaku ketenagakerjaan di Daerah, perlu pengaturan ketenagakerjaan secara komprehensif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "tanggung jawab Pemerintah Daerah" meliputi kewajiban untuk menyusun kebijakan, melakukan pengawasan, pembinaan, serta memastikan perlindungan hak tenaga kerja di wilayah Kabupaten Lampung Selatan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 6

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "*perencanaan tenaga kerja makro*" adalah rencana tenaga kerja di tingkat daerah yang disusun berdasarkan kebutuhan pembangunan daerah, pertumbuhan ekonomi, dan arah kebijakan ketenagakerjaan nasional.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "*perencanaan tenaga kerja mikro*" adalah perencanaan tenaga kerja di tingkat perusahaan atau instansi, yang meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan, dan pemberdayaan tenaga kerja di lingkungan kerja masing-masing.

Pasal 8

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

Hurf a

Yang dimaksud dengan "*berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia*" adalah pelatihan kerja

harus dirancang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri, sekaligus meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan daya saing tenaga kerja agar relevan dengan perkembangan ekonomi dan teknologi.

Huruf b

Yang dimaksud dengan *“berbasis pada kompetensi kerja”* adalah pelatihan kerja harus mengacu pada standar kompetensi kerja yang berlaku secara nasional dan/atau internasional, sehingga peserta pelatihan memiliki keahlian yang diakui dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Huruf c

Yang dimaksud dengan *“tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah daerah, dan masyarakat”* adalah pelaksanaan pelatihan kerja menjadi tanggung jawab kolektif dengan melibatkan kontribusi aktif dunia usaha/industri, dukungan kebijakan dan pendanaan dari pemerintah daerah, serta partisipasi masyarakat dalam mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja.

Huruf d

Yang dimaksud dengan *“bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat”* adalah pelatihan kerja harus dipandang sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi sepanjang kariernya.

Huruf e

Yang dimaksud dengan *“diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif”* adalah pelatihan kerja harus memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh warga tanpa membedakan suku, agama, ras, gender, status sosial, atau kondisi fisik, dengan tetap menjamin perlakuan yang adil dan setara.

Pasal 16

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 17

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan *“Lembaga Pelatihan Kerja Swasta berizin”* adalah lembaga pelatihan yang telah mendapatkan izin operasional dari instansi berwenang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 20

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 24

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "*perjanjian pemagangan*" adalah perjanjian tertulis yang memuat hak dan kewajiban peserta magang serta penyelenggara magang, termasuk jangka waktu dan program pelatihan yang akan dilaksanakan.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 33

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "*kesempatan kerja yang sama*" adalah kesempatan memperoleh pekerjaan tanpa membedakan suku, agama, ras, gender, status sosial, atau latar belakang lainnya.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "*merekrut sendiri tenaga kerja*" adalah proses perekrutan tenaga kerja yang dilakukan langsung oleh pemberi kerja tanpa perantara, dengan tetap memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan "*pelaksana penempatan tenaga kerja*" adalah pihak, baik pemerintah, swasta, maupun lembaga lainnya, yang memiliki izin resmi dari instansi berwenang untuk menempatkan tenaga kerja pada pemberi kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal (36)

Cukup jelas.

Pasal (38)

Cukup jelas.

Pasal (39)

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "*perlindungan Pekerja Migran Indonesia*" meliputi perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi sejak pra-penempatan, masa penempatan, hingga purna-penempatan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "*mengupayakan perluasan kesempatan kerja*" adalah segala bentuk langkah dan kebijakan Pemerintah Daerah untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja bagi masyarakat, melalui pengembangan sektor-sektor potensial daerah, pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), program padat karya, pengembangan ekonomi kreatif, peningkatan investasi, serta fasilitasi penempatan tenaga kerja, baik yang bekerja dalam hubungan kerja (sebagai pekerja/buruh di perusahaan) maupun di luar hubungan kerja (sebagai wirausaha atau usaha mandiri), sesuai arah pembangunan daerah.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "*perjanjian kerja tertulis*" adalah perjanjian yang memuat hak dan kewajiban para pihak, termasuk ketentuan mengenai upah, jangka waktu kerja, dan syarat-syarat kerja lainnya, sesuai peraturan perundang-undangan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup Jelas

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72
Cukup jelas.

Pasal 73
Cukup jelas.

Pasal 74
Cukup jelas.

Pasal 75
Cukup jelas.

Pasal 76
Cukup jelas.

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.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Cukup jelas.

Pasal 104

Cukup jelas.

Pasal 105

Cukup jelas.

Pasal 106

Cukup jelas.

Pasal 107

Cukup jelas.

Pasal 108

Cukup jelas.