



BUPATI MUKOMUKO
PROVINSI BENGKULU

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MUKOMUKO
NOMOR 1 TAHUN 2023

TENTANG

PERLINDUNGAN, PEMBERDAYAAN DAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MUKOMUKO,

- Menimbang : a. bahwa pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Mukomuko merupakan bagian dari upaya pembangunan daerah yang dilaksanakan sesuai kewenangannya, yang telah diselaraskan dengan upaya pembangunan nasional demi tercapainya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata berdasarkan Pancasila dan Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Mukomuko diarahkan demi terjaminnya ketersediaan lapangan kerja berdasarkan jumlah, potensi dan proyeksi penyerapan tenaga kerja bagi penduduk Kabupaten Mukomuko;
- c. bahwa untuk meningkatkan perlindungan bagi penduduk Kabupaten Mukomuko yang menjadi tenaga kerja lokal dalam menghadapi persaingan global dan untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial serta kesenjangan ekonomi dalam masyarakat, maka perlu diatur kebijakan Pemerintah Kabupaten Mukomuko yang mendukung terciptanya peningkatan produktivitas tenaga kerja lokal yang memiliki kemampuan dan/atau keahlian yang berkualitas dan berdaya saing;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan, pemberdayaan, dan penempatan Tenaga Kerja Lokal;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1967 tentang Pembentukan Propinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1967 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2828);

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 3201);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi PBB mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 3277);
5. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
7. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Mukomuko, Kabupaten Seluma dan Kabupaten Kaur di Provinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4266);
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
10. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
12. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);

13. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1968 tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1967 dan Pelaksanaan Pemerintahan di Propinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2854);
15. Peraturan Pemerintahan Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
17. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 Tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
19. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MUKOMUKO

Dan

BUPATI MUKOMUKO

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN, PEMBERDAYAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Mukomuko.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Mukomuko.
3. Bupati adalah Bupati Mukomuko.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Mukomuko.

5. Dinas adalah Dinas yang Menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan.
6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas yang Menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
8. Penduduk adalah Warga Negara Indonesia dan Orang Asing yang bertempat tinggal di Indonesia.
9. Penduduk Kabupaten Mukomuko adalah Penduduk yang memiliki dokumen kependudukan yang diterbitkan oleh instansi pelaksana Pemerintah Kabupaten Mukomuko yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah tenaga kerja yang bertempat tinggal di Daerah yang dibuktikan dengan akta kependudukan yang mampu melakukan pekerjaan dan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
12. Perlindungan Tenaga Kerja Lokal adalah usaha pemerintah daerah untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan Kesejahteraan Tenaga Kerja Lokal dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.
13. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. 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 mejalankan 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 di luar wilayah Indonesia.
15. Pengurus Badan Usaha adalah orang yang ditunjuk untuk memimpin suatu perusahaan.
16. Badan Usaha adalah sekumpulan orang atau modal yang merupakan kesatuan, yang melakukan usaha meliputi Perseroan Terbatas, Perseroan Komanditer, Perseroan lainnya, Badan Usaha Milik Daerah dengan nama dan bentuk apapun, firma, kongsi, koperasi, perkumpulan, yayasan, lembaga dan bentuk Badan lainnya termasuk Kontrak investasi kolektif dan bentuk usaha tetap yang beroperasi di kabupaten Mukomuko baik berbentuk kantor pusat, kantor cabang, kantor perwakilan dan/atau sebutan lainnya.
17. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
18. Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) yang selanjutnya disebut kartu AK/I adalah kartu resmi yang dikeluarkan oleh Dinas sebagai bukti diri seorang pelamar pekerjaan dalam melakukan pelamaran kerja pada suatu instansi atau perusahaan di wilayah Indonesia.
19. Pengantar Kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antara kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
20. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.

21. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.
22. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
23. Angkatan Kerja adalah jumlah penduduk dengan usia produktif, yang kerja, sedang bekerja maupun mencari pekerjaan.
24. 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 bidang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
25. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
26. Pemagangan Kerja 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 dan/atau jasa di tempat Pemberi Kerja, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
27. Inventarisasi adalah kegiatan pencatatan atau pengumpulan data berkenaan dengan Tenaga Kerja Lokal.
28. Penyiapan adalah kegiatan membimbing calon tenaga kerja sehingga memiliki bekal dan kemampuan dasar untuk bekerja.
29. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
30. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
31. Basis Data adalah kumpulan informasi yang disimpan di dalam komputer secara sistematis sehingga dapat diperiksa menggunakan suatu program komputer untuk memperoleh informasi dari basis data tersebut.
32. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang memiliki gangguan, kelainan, kerusakan, dan/atau kehilangan fungsi organ fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama, yang dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.
33. Kesamaan Kesempatan adalah keadaan yang memberikan peluang dan/atau menyediakan akses kepada Penyandang Disabilitas untuk menyalurkan potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat.
34. Tim Pengawasan Tenaga Kerja Lokal adalah Tim yang dibentuk oleh Bupati untuk melaksanakan pengawasan terhadap perlindungan Tenaga Kerja Lokal sesuai dengan Peraturan Daerah ini.
35. Instansi Terkait adalah Instansi yang memiliki tugas berkaitan dengan Ketenagakerjaan dan penegakan hukum diantaranya Pengawas Ketenagakerjaan, Kepolisian, dan Satuan Polisi Pamong Praja.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Bagian Kesatu Asas

Pasal 2

Peraturan Daerah ini diselenggarakan berdasarkan pada asas:

- a. Keterbukaan;
- b. Perlindungan;
- c. Keseimbangan;
- d. Manfaat;
- e. Kemitraan;
- f. Kearifan lokal; dan
- g. Kedayagunaan.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 3

Peraturan Daerah ini dibentuk dengan tujuan

- a. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- b. Mewujudkan sumber daya manusia Tenaga Kerja Lokal yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;
- c. Memenuhi kebutuhan sektor usaha terhadap penyediaan Tenaga Kerja Lokal;
- d. Memfasilitasi dan mendorong prioritas penempatan Tenaga Kerja Lokal untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuan dan keahliannya;
- e. Memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja Lokal secara optimal dan manusiawi;
- f. Menyediakan sarana dan prasarana penunjang penyiapan Tenaga Kerja Lokal;
- g. Membina, mengawasi dan menata sistem penyaluran dan penempatan Tenaga Kerja Lokal;
- h. Meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat daerah khususnya masyarakat di lokasi sekitar tempat usaha;
- i. Terciptanya keseimbangan yang kompetitif antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan serta penggunaan Tenaga Kerja Lokal pada lapangan kerja di daerah; dan
- j. Memberikan jaminan dan kepastian hukum bagi Tenaga Kerja Lokal dalam mendapatkan fasilitas keselamatan kerja.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Perlindungan Tenaga Kerja Lokal meliputi :

- a. Kriteria Tenaga Kerja Lokal;
- b. Kewajiban pengisian dan pelaporan lowongan kerja;
- c. Inventarisasi dan pendaftaran Tenaga Kerja Lokal;
- d. Pelatihan kerja;
- e. Kewajiban ;

- f. Penempatan Tenaga Kerja Lokal ;
- g. Penyandang Disabilitas
- h. Perluasan Kesempatan Kerja;
- i. Hubungan Kerja;
- j. Fasilitas Kesejahteraan dan THR Bagi Pekerja/Buruh;
- k. Perlindungan Tenaga Kerja;
- l. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
- m. Pembinaan dan Pengawasan.

BAB IV KRITERIA TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 5

- (1) Setiap Penduduk Kabupaten Mukomuko dapat menjadi Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Untuk menjadi Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Tenaga Kerja harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:
 - a. Usia paling rendah 18 (delapan belas) Tahun;
 - b. memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Kabupaten Mukomuko atau surat keterangan kependudukan;
 - c. memiliki Kartu Keluarga (KK) Kabupaten Mukomuko; dan
 - d. Memiliki Kartu AK/1.

Pasal 6

TKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Ayat (1), terdiri atas:

- a. Tenaga Kerja Lokal yang belum bekerja; dan
- b. Tenaga Kerja Lokal yang sudah bekerja.

BAB V KEWAJIBAN PENGISIAN DAN PELAPORAN LOWONGAN KERJA

Bagian Kesatu Pengisian Lowongan Pekerjaan

Pasal 7

- (1) Setiap pengusaha dan/atau pengurus badan usaha mengusahakan dan mengupayakan secara maksimal agar pengisian lowongan kerja yang terbuka di perusahaan diisi oleh Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Setiap Pemberi Kerja wajib menempatkan Tenaga Kerja Lokal pada lowongan pekerjaan yang dibuka di Perusahaan paling sedikit 60% (enam puluh) persen dari lowongan yang ada dan pada 5 (lima) tahun berikutnya minimal menjadi 80% (delapan puluh) persen sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan.
- (3) Setiap pemberi kerja yang baru berdiri wajib menempatkan tenaga kerja lokal pada lowongan pekerjaan yang dibuka minimal 80% (delapan puluh) persen sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan, kecuali yang membutuhkan pekerja yang berkeahlian khusus yang tidak tersedia di Kabupaten Mukomuko.
- (4) Pengisian lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan cara mendayagunakan Tenaga Kerja Lokal yang berdomisili di tempat domisili Badan Usaha, meliputi antara lain Desa, Kelurahan dan Kecamatan tempat domisili operasional Badan Usaha.
- (5) Apabila pengisian lowongan kerja oleh Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) jumlahnya belum terpenuhi dapat dilakukan antar Kecamatan dalam Kabupaten Mukomuko.

- (6) Apabila pengisian lowongan kerja oleh Tenaga Kerja Lokal antar Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) belum memenuhi lowongan pekerjaan dapat di isi Tenaga Kerja pemegang kartu AK/1 sesuai dengan formasi yang tersedia.
- (7) Apabila pengisian lowongan kerja Tenaga Kerja pemegang kartu AK/1 sebagaimana dimaksud pada ayat (6) belum juga dapat memenuhi lowongan pekerjaan, maka pengusaha dan/atau pengurus Badan Usaha dapat mengisi dengan tenaga kerja melalui mekanisme AKAD.

Bagian Kedua
Pelapor Lowongan Pekerjaan

Pasal 8

- (1) Setiap badan usaha wajib melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Laporan lowongan pekerjaan dari badan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum dilaksanakannya penerimaan lowongan pekerjaan.
- (3) Bentuk laporan, prosedur dan tata cara pengisian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VI
INVENTARISASI DAN PENDAFTARAN TENAGA KERJA LOKAL

Bagian Kesatu
Inventarisasi

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas melakukan Inventarisasi Tenaga Kerja Lokal paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) Tahun.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Jumlah Tenaga Kerja Lokal yang belum bekerja dan yang sudah bekerja;
 - b. Kompetensi Tenaga Kerja Lokal; dan
 - c. Proyeksi penyerapan Tenaga Kerja Lokal yang didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja pada Pemberi Kerja.
- (3) Inventarisasi sebagaimana di maksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan melibatkan Badan Usaha, Camat, Lurah dan Kepala Desa.

Bagian Kedua
Pendaftaran Tenaga Kerja Lokal

Pasal 10

- (1) Tenaga Kerja Lokal wajib mendaftarkan diri pada Dinas untuk mendapatkan Kartu AK/I.
- (2) Untuk melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada (1), Tenaga Kerja Lokal harus menyerahkan:
 - a. Pas foto berwarna ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar;
 - b. Fotocopy kartu tanda penduduk yang masih berlaku;
 - c. Fotocopy ijazah pendidikan terakhir yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang;
 - d. fotocopy sertifikat keterampilan bagi yang memiliki; dan
 - e. fotocopy surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki.
- (3) Ketentuan sebagai mana yang diatur pada ayat (2) huruf c, d, dan e tidak harus dipenuhi untuk pencari kerja buruh harian lepas.

- (4) Tenaga Kerja Lokal yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kartu AK/I.
- (5) Penerbitan kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan oleh Dinas.
- (6) Dinas dapat melimpahkan kewenangan penerbitan kartu AK/1 sebagaimana dimaksud pada ayat (5) kepada Camat dengan memperhatikan efisiensi dan efektifitas pelayanan berdasarkan:
 - a. Jumlah penduduk pada suatu wilayah yang berpotensi menjadi Tenaga Kerja Lokal;
 - b. Luas wilayah;
 - c. Jarak wilayah; dan
 - d. Tingkat kesulitan geografis.

Pasal 11

- (1) Kartu AK/I sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (5) dan ayat (6) berlaku selama 2 (dua) tahun.
- (2) Tenaga Kerja Lokal yang telah memiliki kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) namun belum memiliki pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal penerbitan kartu AK/1.
- (3) Tenaga Kerja Lokal yang memiliki kartu AK/I sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi sudah mendapatkan pekerjaan, wajib melapor kepada Dinas paling lambat 10 (sepuluh) hari sejak diterima bekerja.

BAB VII PELATIHAN KERJA

Pasal 12

- (1) Tenaga Kerja Lokal harus diberi kesempatan untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Pengusaha wajib meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi Tenaga Kerja Lokal melalui pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 13

Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 diselenggarakan secara mandiri atau bekerjasama dengan:

- a. Pemerintah Daerah;
- b. Lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum;
- c. Sekolah kejuruan; dan/atau
- d. Badan Usaha.

Pasal 14

Pelaksanaan pelatihan kerja Tenaga Kerja Lokal yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dapat dilakukan melalui Balai Latihan Kerja

Pasal 15

- (1) Pelatihan kerja Tenaga Kerja Lokal selain dilakukan oleh Balai Latihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, dapat dilakukan oleh lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum yang telah memiliki izin penyelenggaraan dan pelatihan dari Dinas.

- (2) Setiap kegiatan pelatihan kerja Tenaga Kerja Lokal yang dilakukan oleh Lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus melapor kepada Dinas untuk mendapat pengawasan.
- (3) lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja.
- (4) Ketentuan mengenai mekanisme pelaksanaan dan pelatihan kerja oleh lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 16

- (1) Materi pelatihan kerja Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, disesuaikan dengan:
 - a. Ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Kearifan lokal; dan
 - c. Bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh pemberi kerja khususnya disekitar lokasi Tenaga Kerja Lokal berdomisili.
- (2) Materi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. Keterampilan dan peningkatan kompetensi Tenaga Kerja Lokal;
 - b. Hak dan kewajiban tenaga kerja;
 - c. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. Pembentukan karakter dan mental; dan
 - e. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya.
- (3) Materi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mengalokasikan paling sedikit 40% waktu pelatihan untuk materi pembentukan karakter dan mental Tenaga Kerja Lokal.

Pasal 17

Pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kemampuan Tenaga Kerja Lokal penyandang disabilitas yang bersangkutan.

BAB VIII KEWAJIBAN

Bagian Kesatu Kewajiban Pemerintah Daerah

Pasal 18

Pemerintah Daerah memiliki kewajiban untuk :

- a. Menyelenggarakan pelatihan kerja Tenaga Kerja Lokal setiap tahunnya sesuai dengan kemampuan keuangan daerah;
- b. Menyediakan tempat pemagangan terhadap Tenaga Kerja Lokal yang telah mengikuti pelatihan kerja;
- c. Menyediakan anggaran untuk pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dan jumlah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja;
- d. Memfasilitasi antara pemenuhan kebutuhan tenaga kerja Pemberi Kerja dan kebutuhan kerja Tenaga Kerja Lokal pencari kerja sesuai dengan kapasitas dan keahlian;
- e. Memprioritaskan penyaluran Tenaga Kerja Lokal yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja;
- f. Menyelenggarakan bursa kerja paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun;

- (2) Setiap kegiatan pelatihan kerja Tenaga Kerja Lokal yang dilakukan oleh Lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus melapor kepada Dinas untuk mendapat pengawasan.
- (3) lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui pelaksanaan pelatihan kerja.
- (4) Ketentuan mengenai mekanisme pelaksanaan dan pelatihan kerja oleh lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 16

- (1) Materi pelatihan kerja Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, disesuaikan dengan:
 - a. Ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Kearifan lokal; dan
 - c. Bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh pemberi kerja khususnya disekitar lokasi Tenaga Kerja Lokal berdomisili.
- (2) Materi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. Keterampilan dan peningkatan kompetensi Tenaga Kerja Lokal;
 - b. Hak dan kewajiban tenaga kerja;
 - c. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. Pembentukan karakter dan mental; dan
 - e. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya.
- (3) Materi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mengalokasikan paling sedikit 40% waktu pelatihan untuk materi pembentukan karakter dan mental Tenaga Kerja Lokal.

Pasal 17

Pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kemampuan Tenaga Kerja Lokal penyandang disabilitas yang bersangkutan.

BAB VIII KEWAJIBAN

Bagian Kesatu Kewajiban Pemerintah Daerah

Pasal 18

Pemerintah Daerah memiliki kewajiban untuk :

- a. Menyelenggarakan pelatihan kerja Tenaga Kerja Lokal setiap tahunnya sesuai dengan kemampuan keuangan daerah;
- b. Menyediakan tempat pemagangan terhadap Tenaga Kerja Lokal yang telah mengikuti pelatihan kerja;
- c. Menyediakan anggaran untuk pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dan jumlah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja;
- d. Memfasilitasi antara pemenuhan kebutuhan tenaga kerja Pemberi Kerja dan kebutuhan kerja Tenaga Kerja Lokal pencari kerja sesuai dengan kapasitas dan keahlian;
- e. Memprioritaskan penyaluran Tenaga Kerja Lokal yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja;
- f. Menyelenggarakan bursa kerja paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun;

- g. Menerbitkan surat bukti lapor lowongan pekerjaan untuk Pemberi Kerja yang telah melaporkan secara tertulis adanya lowongan pekerjaan;
- h. Memberikan penghargaan kepada Pemberi Kerja yang berperan aktif dalam melaksanakan ketentuan Peraturan Daerah ini; dan
- i. Menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada Camat, lurah dan kepala desa, terutama yang berada disekitar wilayah pemberi kerja beroperasi.

Bagian Kedua Kewajiban Pemberi Kerja

Pasal 19

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas dengan tembusan kepada Camat, Lurah, dan Kepala Desa apabila:
 - a. setiap akan ada lowongan pekerjaan, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 8 ayat (2); dan
 - b. setiap terpenuhinya lowongan pekerjaan maupun belum, paling lama 10 (sepuluh) hari kerja.
- (2) Pemberi Kerja Wajib Menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat melalui media cetak lokal maupun elektronik.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. Nama dan alamat Pemberi Kerja;
 - b. Jenis pekerjaan, nama Jabatan dan jumlah Jabatan;
 - c. Jumlah Tenaga Kerja yang diperlukan;
 - d. Syarat-syarat pengisian Jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian dan pengalaman kerja; dan
 - e. Besaran Upah yang akan dibayarkan.

Pasal 20

- (1) Syarat pengisian jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf d, wajib memprioritaskan penerimaan Tenaga Kerja Lokal yang telah memenuhi persyaratan administratif antara lain:
 - a. Kartu AK/I;
 - b. Surat Keterangan Berkelakuan Baik dari Pihak Kepolisian pada setiap persyaratan administratif formnasi jabatan yang dibutuhkan; dan
 - c. Sertifikat peserta pendidikan dan keahlian yang linear dengan jabatan pada lowongan pekerjaan.
- (2) Selain prioritas yang dilakukan secara urut sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penerimaan Tenaga Kerja Lokal untuk mengisi lowongan pekerjaan mengutamakan juga Tenaga Kerja Lokal yang berasal dari keluarga yang tidak mampu.
- (3) Pemberi kerja wajib memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal sesuai dengan Pasal 7 Ayat 2 dari kebutuhan yang akan dipekerjakan.
- (4) Pemberi Kerja dapat merekrut Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten/Kota lain untuk mengisi lowongan pekerjaan, baik yang berada di dalam maupun luar daerah, apabila persyaratan administratif lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dipenuhi oleh Tenaga Kerja Lokal.
- (5) Pemberi Kerja yang mendatangkan Tenaga Kerja dari luar Daerah harus dilakukan melalui mekanisme Antar Kerja Lokal (AKL) dan Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).

Pasal 21

Pemberi Kerja dapat menyelenggarakan pelatihan kerja terhadap Tenaga Kerja Lokal yang berada di sekitar domisili Badan Usaha, baik secara langsung maupun

bekerjasama dengan Pemerintah Daerah melalui Dinas dan/atau lembaga pendidikan dan pelatihan kerja swasta berbadan hukum.

Pasal 22

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja, pemberi kerja memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- (2) Mekanisme penerimaan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh pemberi kerja.
- (3) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan/atau Ijazah.

Pasal 23

Untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial masyarakat yang berdomisili di sekitar Badan Usaha, Pemberi Kerja memprioritaskan untuk menerima Tenaga Kerja Lokal dengan penempatan pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus, antara lain :

- a. Petugas kebersihan;
- b. Pembantu rumah tangga pada rumah fasilitas Perusahaan;
- c. Penjaga malam: dan
- d. Jenis pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus lainnya.

Pasal 24

- (1) Pemberi Kerja wajib membuat laporan setiap tahunnya tentang kemajuan presentase perkembangan komposisi pengisian lowongan pekerjaan dan jabatan pada Perusahaan yang dimilikinya kepada Dinas.
- (2) Bentuk laporan pengisian lowongan pekerjaan dari jabatan dari Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 25

Pemberi kerja wajib memiliki Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disahkan oleh Dinas.

Bagian Ketiga Kewajiban Tenaga Kerja Lokal

Pasal 26

Tenaga Kerja Lokal yang telah mendapatkan pekerjaan dan/atau telah bekerja pada perusahaan wajib mematuhi Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), dan/atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disahkan oleh Dinas.

BAB IX PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 27

- (1) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja Lokal dilakukan terhadap Tenaga Kerja Lokal yang memiliki Kartu AK/I.
- (2) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan berdasarkan bakat, minat dan kemampuan Tenaga Kerja Lokal serta ketersediaan lowongan pekerjaan.

- (3) Selain berdasarkan bakat, minat dan kemampuan Tenaga Kerja Lokal serta lowongan pekerjaan pada Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelayanan penempatan Tenaga Kerja Lokal didasarkan juga pada analisis berdasarkan:
- a. Jumlah pekerjaan dan proyeksi kebutuhan pekerjaan di masa depan;
 - b. Jumlah Tenaga Kerja Lokal yang belum dan sudah bekerja;
 - c. Usia tenaga kerja;
 - d. Potensi tenaga kerja;
 - e. Permasalahan yang ada dan mungkin muncul dalam hubungan ketenagakerjaan; dan
 - f. Kualifikasi keahlian.

Pasal 28

- (1) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27, dilaksanakan oleh :
 - a. Dinas; dan/atau
 - b. LPTKS (Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta).
- (2) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja Lokal oleh Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dapat melibatkan Pemerintah Kecamatan, Kelurahan dan Desa.

Pasal 29

- (1) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27, paling sedikit terdiri dari:
 - a. Pemberian informasi lowongan pekerjaan secara elektronik dan/atau non-elektronik;
 - b. Pendaftaran lowongan pekerjaan;
 - c. Bimbingan dan pembekalan;
 - d. Pemagangan/praktek kerja; dan/atau
 - e. Penyaluran dan penempatan
- (2) Pemagangan/praktek kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dilaksanakan dalam bentuk menempatkan Tenaga Kerja Lokal hasil pelatihan kerja untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada Badan Usaha berdasarkan pada prinsip kementerian.

Pasal 30

- (1) Dinas menerapkan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun basis data Tenaga Kerja Lokal bagi kepentingan penempatan Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Basis data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didistribusikan sebagai daftar Tenaga Kerja Lokal sesuai dengan bidangnya kepada Badan Usaha yang membutuhkan.
- (3) Daftar Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dijadikan dasar oleh Pemberi Kerja untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkan.

BAB X
PENYANDANG DISABILITAS

Pasal 31

- (1) Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (2) Tenaga Kerja Lokal Penyandang disabilitas memperoleh hak sebagai berikut:
 - a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dan/atau Badan Usaha tanpa Diskriminasi;
 - b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
 - c. Memperoleh Akomodasi yang Layak dalam pekerjaan;
 - d. Tidak diberhentikan karena alasan Disabilitas;
 - e. Mendapatkan program kembali bekerja;
 - f. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat;
 - g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya; dan
 - h. Pemberi kerja wajib mempekerjakan penyandang Disabilitas.

BAB XI
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah dan Masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.
- (2) Semua kebijakan Pemerintah Daerah, disetiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja.
- (3) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha, dapat membantu memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 33

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

BAB XII HUBUNGAN KERJA

Pasal 34

- (1) Hubungan Kerja terjadi adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Tenaga Kerja.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi tenaga kerja yang bersangkutan.
- (4) Persyaratan perjanjian kerja meliputi :
 - 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 ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 35

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. Jangka waktu; dan
 - b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (6) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu wajib didaftarkan pada dinas.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembuatan, dan pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dengan Peraturan Bupati.
- (9) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7), demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

BAB XIII
FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN THR
BAGI PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu
Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 36

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. fasilitas beribadah;
 - b. fasilitas kesehatan;
 - c. fasilitas istirahat;
 - d. fasilitas olahraga;
 - e. fasilitas kantin;
 - f. fasilitas angkutan;
 - g. koperasi karyawan;
 - h. tempat penitipan bayi;
 - i. pelayanan keluarga berencana; dan
 - j. fasilitas perumahan.
- (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 37

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan Pekerja/Buruh.
- (2) Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua
THR

Pasal 38

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam setahun dan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.

Pasal 39

- (1) Besar THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan Upah; atau
 - b. pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.

- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
- (4) Pelaksanaan pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB XIV PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Perlindungan Tenaga Kerja

Pasal 40

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan *higiene* Perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja yang terdiri atas:
 - a. norma keselamatan kerja;
 - b. norma kerja;
 - c. norma kesehatan kerja dan higienitas Perusahaan;
 - d. norma kerja anak dan perempuan; dan
 - e. norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 41

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 42

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienitas perusahaan dan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienitas perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, Pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Untuk memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik serta Pengujian secara teknis oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan Pemeriksaan dan Pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan izin dan/atau Pengesahan oleh Dinas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara Pemeriksaan dan Pengujian serta untuk memperoleh izin dan/atau Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 43

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
 - b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan
 - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. membayar Upah kerja lembur;
 - d. memberikan istirahat kepada pekerja/buruh; dan
 - e. memberikan makan.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
 - a. istirahat antara, paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan (1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan; dan
 - f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila pekerja/buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1) tersebut di atas bagi:

- a. Anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial;
 - b. Anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di Tempat Kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - c. Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Anak harus memenuhi persyaratan:
- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
 - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 45

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan Anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Bupati

Pasal 46

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan Anak bekerja di luar Hubungan Kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 47

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di Tempat Kerja; dan

- c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (3) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga Pengupahan

Pasal 48

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

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

Pasal 50

- (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.

Bagian Keempat Jaminan Sosial

Pasal 51

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 52

- (1) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- (2) Jaminan sosial dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan kematian; dan
 - b. untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 53

- (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) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani pada pihak.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian perselisihan di Dinas dilaksanakan oleh mediator yang diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Prosedur dan tata cara mediasi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 54

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 sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 55

- (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, 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, salah satu atau kedua belah pihak mengajukan permohonan penyelesaian ke Dinas untuk dilaksanakan mediasi.
- (4) Dalam hal mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan persetujuan, para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/ buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

- (6) Jika pengadilan hubungan industrial belum ada di daerah, pekerja atau yang mewakili mendapatkan fasilitasi transportasi dan akomodasi dari pengusaha untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 56

Prosedur dan tata cara pemutusan hubungan kerja, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan.

BAB XVI PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasala 57

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap kegiatan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Pengawasan

Pasal 58

- (1) Pengawasan terhadap pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dilakukan oleh Tim Pengawasan Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Tim Pengawasan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri dari Dinas, Perangkat Daerah dan Instansi terkait lainnya.
- (3) Tim Pengawasan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Bupati dengan Keputusan Bupati.
- (4) Tim Pengawasan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di koordinasikan oleh Dinas.

Pasal 59

Tenaga Kerja Lokal dapat melaporkan pelanggaran terhadap pelaksanaan Perda ini kepada Tim Pengawasan Tenaga Kerja Lokal.

BAB XVII SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 60

- (1) Setiap pemberi kerja yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 12 ayat (2), Pasal 19 ayat (1), Pasal 20 ayat (3), Pasal 24 Ayat (1), pasal 41 dan Pasal 50 ayat (1), dapat dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa:
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan Tertulis;
 - c. Pembatasan Kegiatan usaha;

- d. Pembekuan kegiatan usaha;
 - e. Pembatalan pendaftaran;
 - f. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - g. Pencabutan izin.
- (3) Kewenangan pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan oleh Bupati melalui Dinas bekerjasama dengan Instansi Terkait sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB XVIII KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 61

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang untuk:
- a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
 - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
 - d. memeriksa buku, catatan dan dokumen lain berkenaan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat Pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan; dan
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyelidikan tindak pidana di bidang tenaga kerja lokal menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Apabila pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memerlukan tindakan penangkapan dan penahanan penyidik pegawai Negeri Sipil melakukan koordinasi dengan Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XIX
KETENTUAN PIDANA

Pasal 62

- (1) Setiap pemberi kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, Pasal 31 ayat (1), Pasal 38 ayat (1), Pasal 40 ayat (2), pasal 43 ayat (3), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 Ayat (1) dan (2), Pasal 49 Ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB XX
PENUTUP

Pasal 63

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua produk Hukum Daerah berkenaan Tenaga Kerja, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 64

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

Pasal 65

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Mukomuko
pada tanggal 17 JANUARI 2023
BUPATI MUKOMUKO,



SAPUAN

Diundangkan di Mukomuko
pada tanggal 17 JANUARI 2023

PJ. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN MUKOMUKO,



ABDIYANTO

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MUKOMUKO TAHUN 2023 NOMOR...1...
NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN MUKOMUKO
TENTANG. (1/3/2023)

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MUKOMUKO NOMOR TAHUN 2023

TENTANG

PERLINDUNGAN, PEMBERDAYAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan secara Nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di daerah.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam bidang ketenagakerjaan, pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah utamanya dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan.

Penjabaran lebih rinci pembagian urusan pemerintahan itu terdapat dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah,

yakni tercantum mengenai Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Bahkan peraturan pemerintah itulah yang menjadi pedoman bagi daerah dalam menentukan urusan wajib dan urusan pilihan yang menjadi kewenangan dan akan diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten. Pemerintah Kabupaten Mukomuko menindaklanjuti amanat pembagian urusan pemerintahan itu dengan menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Mukomuko tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Mukomuko, dimana salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan.

Sesuai dengan kewenangan yang dimiliki, Pemerintah Kabupaten Mukomuko melalui Dinas yang membidangi tenaga kerja beserta Pemberi Kerja, swasta dan masyarakat tentunya mempunyai tanggung jawab dalam melakukan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal. Perlindungan Tenaga Kerja Lokal yang dimaksud dalam Peraturan Daerah ini diarahkan terhadap tenaga kerja yang berada di Kabupaten Mukomuko dan telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam Peraturan Daerah ini.

Yang diharapkan dengan adanya pengaturan terhadap Perlindungan, Pemberdayaan, dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal adalah akan terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas penduduk Kabupaten Mukomuko dalam menghadapi persaingan global. Sehingga, pada akhirnya nanti kecemburuan sosial dan kesenjangan ekonomi yang muncul dalam masyarakat akan berkurang dan menghilang seiring dengan terciptanya peningkatan produktivitas Tenaga Kerja Lokal yang memiliki kemampuan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Asas keterbukaan” adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan TKL dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Asas perlindungan” adalah asas yang menjamin terhadap perlindungan dan pelaksanaan perlindungan TKL oleh Daerah.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “Asas keseimbangan” adalah bahwa setiap pelaksanaan TKL harus mencerminkan keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, golongan, pelaku usaha dan kepentingan daerah.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “Asas manfaat” adalah dimaksudkan untuk mengamanatkan bahwa segala upaya dalam menyelenggarakan perlindungan TKL harus memberikan manfaat yang sebesar-besarnya

bagi kepentingan masyarakat dan pelaku usaha serta pemerintah daerah secara keseluruhan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “Asas kemitraan” adalah dalam menangani masalah TKL diperlukan kemitraan dan kerja sama antara Pemerintah Daerah dan masyarakat serta Badan Usaha/ Perusahaan/Pemberi Kerja.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “Asas kearifan lokal” adalah bahwa dalam perlindungan TKL harus memperlihatkan nilai-nilai luhur yang berlaku dalam tata kehidupan masyarakat.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “Asas kedayagunaan” adalah bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR.....¹.....