



SALINAN

BUPATI TELUK BINTUNI
PROVINSI PAPUA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN TELUK BINTUNI
NOMOR 6 TAHUN 2025

TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TELUK BINTUNI,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga negara dalam hal ini Pemerintah Daerah Kabupaten Teluk Bintuni, bertanggung jawab untuk menjamin pemenuhan hak tersebut;
- b. bahwa dinamika ketenagakerjaan di Kabupaten Teluk Bintuni menghadapi tantangan seperti terbatasnya lapangan kerja, tuntutan peningkatan kompetensi tenaga kerja lokal, dan perlunya sinergi antara lembaga pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga diperlukan Peraturan Daerah yang efektif dan berdaya guna;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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, memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah

untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara otonom;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6697);

3. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Sarmi, Kabupaten Keerom, Kabupaten Sorong Selatan, Kabupaten Radja Ampat, Kabupaten Pegunungan Bintang, Kabupaten Yahukimo, Kabupaten Tolikara, Kabupaten Waropen, Kabupaten Kaimana, Kabupaten Boven Digoel, Kabupaten Mappi, Kabupaten Asmat, Kabupaten Teluk Bintuni, Kabuptaen Teluk Wondama, di Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 129, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4245);

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan 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);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
 6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan 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. Peraturan Pemerintah Nomor 106 Tahun 2021 tentang Kewenangan Dan Kelembagaan Pelaksanaan Kebijakan Otonomi Khusus Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6370);
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum

Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

9. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1036);
10. Peraturan Daerah Provinsi Papua Barat Nomor 6 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Provinsi Papua Barat (Lembaran Daerah Provinsi Papua Barat Tahun 2022 Nomor 6, Lembaran Daerah Provinsi Papua Barat Nomor 114);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KABUPATEN TELUK BINTUNI

dan

BUPATI TELUK BINTUNI

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Teluk Bintuni.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Teluk Bintuni.
4. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

6. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan koordinasi.
7. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
9. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
10. 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.
11. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi Pemerintah atau badan hukum yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
13. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang selanjutnya disebut LPK Pemerintah adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Teluk Bintuni.

14. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disebut LPK Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh badan hukum.
15. Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang selanjutnya disebut LPK Perusahaan adalah lembaga pelatihan kerja yang memberikan pelatihan sesuai dengan bidang kerjanya.
16. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
17. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia.
18. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
19. Penyelenggara Pemagangan adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pemagangan di dalam negeri.
20. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
21. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut Penempatan Tenaga Kerja AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.
22. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut Penempatan Tenaga Kerja AKAD adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja antar daerah provinsi.
23. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut Penempatan Tenaga Kerja AKAN adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
24. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
25. Penyuluhan Jabatan adalah kegiatan pemberian informasi mengenai jabatan dan pekerjaan kepada pencari kerja dan masyarakat.

26. Bimbingan Jabatan adalah pelayanan kepada pencari kerja untuk mengetahui dan memahami gambaran mengenai potensi diri dan dunia kerja, serta memilih bidang pekerjaan dan karir yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimiliki.
27. Perantara Kerja adalah proses mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja sampai dengan terjadinya hubungan kerja.
28. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
29. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
30. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena sesuatu hal berhenti dari pekerjaannya dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
31. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari tanah kelahirannya atau asli dari daerah tempat tinggal dan berdomisili di daerah tersebut serta dibuktikan dengan kartu tanda penduduk atau kartu keluarga.
32. Calon Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat CPMI adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai Pencari Kerja yang akan bekerja di luar negeri yang terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.
33. 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.
34. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
35. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
36. Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi

Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.

37. Transmigrasi adalah perpindahan penduduk secara sukarela untuk meningkatkan kesejahteraan dan menetap di kawasan transmigrasi yang diselenggarakan oleh pemerintah.
38. Transmigran adalah warga negara Republik Indonesia yang berpindah secara sukarela ke kawasan transmigrasi.
39. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
40. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
41. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
42. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
43. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

44. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
45. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
46. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
47. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
48. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
49. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
50. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
51. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau Pemberi Kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
52. Upah Minimum Kabupaten adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.
53. Upah Terendah adalah upah terkecil bagi pekerja pada usaha mikro dan usaha kecil yang ditetapkan oleh Bupati sebagai jaring pengaman.
54. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

55. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
56. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan nonUpah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.
57. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
58. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi Pengusaha, serikat pekerja/buruh.
59. Dewan Pengupahan adalah lembaga nonstruktural yang bersifat tripartit.
60. Dewan Pengupahan Kabupaten adalah Dewan Pengupahan di tingkat kabupaten.
61. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Pasal 2

Peraturan Daerah ini disusun dengan maksud sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.

. Pasal 3

Peraturan Daerah ini bertujuan untuk:

- a. melakukan PTK secara terpadu di Daerah; dan
- b. menyusun kebijakan Ketenagakerjaan di Daerah.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. kewenangan;

- b. PTK;
- c. Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja;
- d. Penempatan Tenaga Kerja;
- e. perluasan kesempatan kerja;
- f. TKA;
- g. Hubungan Industrial;
- h. pembinaan; dan
- i. pendanaan.

BAB III KEWENANGAN

Pasal 5

Pemerintah Daerah berwenang:

- a. menyusun PTK;
- b. melaksanakan Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja;
- c. melaksanakan Penempatan Tenaga Kerja;
- d. melaksanakan pengaturan dan perlindungan Hubungan Industrial;
- e. melaksanakan perluasan kesempatan kerja; dan
- f. menyelenggarakan urusan ketrasmigrasian.

BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 6

- (1) PTK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a meliputi:
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (2) PTK Makro dan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun secara periodik dan sistematis.
- (3) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a memuat pendayagunaan Tenaga Kerja pada skala Daerah.
- (4) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b memuat pendayagunaan Tenaga Kerja di lingkungan:
 - a. Pemerintah Daerah; dan
 - b. internal Perusahaan, dengan mempertimbangkan potensi Daerah.
- (5) PTK Makro dan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan Kerja

Paragraf 1
Umum

Pasal 7

- (1) Program Pelatihan Kerja berorientasi pada:
 - a. kebutuhan pasar kerja;
 - b. pengembangan sumber daya manusia; dan
 - c. peningkatan kesejahteraan masyarakat.
- (2) Program Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan mengacu pada:
 - a. SKKNI;
 - b. standar internasional; atau
 - c. standar khusus.

Pasal 8

- (1) Dalam hal terdapat kebutuhan Pelatihan Kerja, maka program Pelatihan Kerja disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan.
- (2) Hasil identifikasi kebutuhan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Paragraf 2
Penyelenggara Pelatihan Kerja

Pasal 9

Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:

- a. LPK Pemerintah;
- b. LPK Swasta; dan/atau
- c. LPK Perusahaan.

Pasal 10

- (1) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c mendaftarkan kegiatannya pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan realisasi kegiatan Pelatihan Kerja kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (3) LPK Pemerintah atau LPK Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. penghentian sementara pelaksanaan program Pelatihan Kerja;
 - b. penghentian pelaksanaan program Pelatihan Kerja; atau
 - c. pencabutan izin LPK.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 11

- (1) LPK Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b yang akan menyelenggarakan Pelatihan Kerja harus memperoleh perizinan berusaha melalui sistem *Online Single Submission Risk Based Approach* yang berupa sertifikat standar berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) LPK Swasta yang belum memiliki perizinan berusaha melalui sistem *Online Single Submission Risk Based Approach* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 2 (dua) tahun setelah Peraturan Daerah ini diundangkan.
- (3) LPK Swasta yang akan menempatkan alumni pelatihannya di dalam negeri wajib membentuk BKK.
- (4) LPK Swasta yang akan menempatkan alumninya sebagai Tenaga Kerja ke luar negeri wajib bekerja sama dengan P3MI.
- (5) LPK Swasta yang akan memagangkan alumni pelatihan ke luar negeri wajib memiliki izin *Sending Organization* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan realisasi kegiatan Pelatihan Kerja kepada Perangkat Daerah yang

menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali.

- (7) LPK Swasta yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan/atau ayat (5) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. penghentian sementara pelaksanaan program Pelatihan Kerja;
 - b. penghentian pelaksanaan program Pelatihan Kerja; atau
 - c. pencabutan izin LPK.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Pemagangan

Paragraf 1

Umum

Pasal 12

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta Pemagangan dengan Penyelenggara Pemagangan yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan mengenai:
 - a. program Pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban peserta dan Penyelenggara Pemagangan;
 - c. besaran uang saku; dan
 - d. jangka waktu Pemagangan.
- (3) Dalam hal Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh pada Perusahaan pemberi pekerjaan dengan status Pekerja/Buruh dengan PKWTT.

Pasal 13

Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di Perusahaan;
- b. waktu magang di Perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di Perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan
- c. para pelaku Pemagangan wajib menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana tercantum dalam perjanjian Pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi Perusahaan maupun peserta magang.

Pasal 14

Jangka waktu Pemagangan dibatasi paling lama 1 (satu) tahun.

Paragraf 2

Penyelenggara Pemagangan

Pasal 15

Penyelenggara Pemagangan harus memiliki:

- a. program Pemagangan;
- b. sarana dan prasarana;
- c. unit pelatihan;
- d. pembimbing Pemagangan atau instruktur; dan
- e. pendanaan.

Pasal 16

- (1) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a paling sedikit memuat:
 - a. nama program;
 - b. tujuan program;
 - c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;
 - d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari;
 - e. persyaratan peserta Pemagangan;
 - f. persyaratan pembimbing Pemagangan;
 - g. jangka waktu Pemagangan; dan
 - h. kurikulum dan silabus.

- (2) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diketahui dan disahkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan persyaratan pembimbing Pemagangan pada ayat (1) huruf f diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 17

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b terdiri atas:

- a. ruang teori;
- b. ruang simulasi;
- c. ruang praktik;
- d. kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja; dan
- e. buku kegiatan bagi peserta magang.

Pasal 18

Pembimbing Pemagangan atau instruktur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf d membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan kebutuhan program Pemagangan.

Pasal 19

Penyelenggara Pemagangan berhak:

- a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
- b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian Pemagangan.

Pasal 20

(1) Penyelenggara Pemagangan wajib:

- a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
- b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
- c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. memberikan perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian kepada peserta;
- e. memberikan uang saku;

- f. mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan sosial;
 - g. mengevaluasi peserta Pemagangan;
 - h. memberikan sertifikat Pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus; dan
 - i. menyampaikan laporan hasil penyelenggaraan Pemagangan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
- a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara pelaksanaan program Pemagangan;
 - d. penghentian pelaksanaan program Pemagangan; atau
 - e. pencabutan izin penyelenggara Pemagangan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 21

Penyelenggara Pemagangan hanya dapat menerima peserta Pemagangan paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.

Paragraf 3

Peserta Pemagangan

Pasal 22

Peserta Pemagangan berasal dari:

- a. Pencari Kerja;
- b. siswa LPK; dan/atau
- c. Tenaga Kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Pasal 23

- (1) Peserta Pemagangan berhak:
- a. memperoleh bimbingan dari pembimbing Pemagangan atau instruktur;
 - b. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian Pemagangan;

- c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
 - d. memperoleh uang saku;
 - e. diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
 - f. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.
- (2) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

Peserta Pemagangan wajib:

- a. menaati perjanjian Pemagangan;
- b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
- c. menaati tata tertib yang berlaku di Perusahaan penyelenggaraan Pemagangan; dan
- d. menjaga nama baik Perusahaan penyelenggara Pemagangan.

Paragraf 4

Pembinaan

Pasal 25

- (1) Pembinaan terhadap penyelenggaraan Pemagangan di dalam negeri dilakukan oleh Pemerintah Daerah terhadap:
- a. program Pemagangan;
 - b. pembimbing Pemagangan; dan
 - c. sistem dan metode penyelenggaraan Pemagangan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam bentuk:
- a. sosialisasi; dan
 - b. pendampingan.

Bagian Ketiga
Konsultansi Produktivitas

Pasal 26

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan menyelenggarakan konsultansi produktivitas pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil di Daerah.
- (2) Konsultansi produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pelatihan peningkatan produktivitas Tenaga Kerja; dan
 - b. bimbingan konsultansi produktivitas Tenaga Kerja.

Bagian Keempat
Pengukuran Produktivitas

Pasal 27

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melaksanakan pengukuran produktivitas pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil di Daerah.
- (2) Pengukuran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui sistem informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 28

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas:
 - a. terbuka;
 - b. bebas;
 - c. obyektif;
 - d. adil; dan
 - e. setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan

dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

- (3) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 29

Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 terdiri atas:

- a. Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
- b. Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.

Pasal 30

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf a terdiri atas:
 - a. Penempatan Tenaga Kerja AKL; dan
 - b. Penempatan Tenaga Kerja AKAD.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta.
- (3) Selain pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Penempatan Tenaga Kerja dapat dilaksanakan oleh:
 - a. BKK di satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi; dan
 - b. LPK Swasta yang mempunyai tanda daftar BKK.
- (4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas:
 - a. lembaga swasta berbadan hukum; dan/atau
 - b. perusahaan penempatan PMI.

Pasal 31

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan Tenaga Kerja atau pengguna Tenaga Kerja.

Pasal 32

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf b merupakan Penempatan Tenaga Kerja AKAN.

- (2) Penempatan Tenaga Kerja AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui mekanisme:
- private to private*;
 - government to government*;
 - government to private*;
 - untuk kepentingan Perusahaan sendiri; dan/atau
 - mandiri.

Pasal 33

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf b dapat memungut biaya Penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja dan dari Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 34

Dalam melaksanakan fungsi pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, pelaksana Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:

- pelayanan IPK;
- pelayanan Penyuluhan Jabatan dan Bimbingan Jabatan; dan
- pelayanan Perantaraan Kerja.

Pasal 35

- Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf a meliputi informasi:
 - Pencari Kerja;
 - Lowongan Pekerjaan; dan
 - Penempatan Tenaga Kerja.
- Pelayanan Penyuluhan Jabatan dan Bimbingan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf b diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK dan wawancara.
- Pelayanan Perantaraan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 huruf c meliputi:
 - pelayanan kepada Pencari Kerja;
 - pelayanan kepada Pemberi Kerja;
 - pencarian Lowongan Pekerjaan;

- d. pencocokan antara Pencari Kerja dengan Lowongan Pekerjaan;
 - e. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar Hubungan Kerja;
 - f. tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan
 - g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 36

- (1) Setiap Perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menyalurkan Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan untuk lebih terbuka dalam pengembangan pola kemitraan sesuai dengan kondisi Perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (3) Penyaluran Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh Perusahaan.

Pasal 37

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan Tenaga Kerja, Perusahaan memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan Perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi Tenaga Kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan.
- (2) Pelaksanaan penyiapan dan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal Lowongan Pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja Lokal dan warga sekitar, maka dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

Bagian Keempat
Perlindungan Tenaga Kerja Di Luar Negeri

Pasal 38

- (1) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan terhadap CPMI dan PMI.
- (2) Perlindungan terhadap CPMI atau PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. perlindungan sebelum bekerja; dan
 - b. perlindungan setelah bekerja.
- (3) Perlindungan terhadap CPMI sebelum bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dengan memberikan:
 - a. perlindungan administratif berupa:
 1. CPMI harus memiliki kartu tanda penduduk Daerah untuk dapat diproses keberangkatannya;
 2. pengecekan kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan CPMI;
 3. Pemerintah Kelurahan bertanggungjawab melakukan pengecekan surat keterangan izin suami/istri/orangtua/wali; dan
 4. penetapan kondisi dan syarat kerja.
 - b. perlindungan teknis paling sedikit berupa:
 1. pendidikan dan pelatihan kompetensi CPMI sesuai dengan kebutuhan kompetensi di negara tujuan;
 2. sosialisasi dan diseminasi informasi;
 3. jaminan sosial;
 4. fasilitasi pemenuhan hak CPMI;
 5. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
 6. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap PMI; dan
 7. pembinaan dan pengawasan.
- (4) Perlindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dilaksanakan sesuai dengan kewenangan Pemerintah Daerah.
- (5) Perlindungan terhadap PMI setelah bekerja atau purna sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dengan memberikan pemberdayaan PMI purna dan keluarganya.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan terhadap CPMI dan PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 39

Dalam hal CPMI perempuan yang memiliki anak berusia kurang dari 12 (dua belas) bulan maka tidak diproses keberangkatannya.

Pasal 40

- (1) Pemerintah Kabupaten melaksanakan perlindungan CPMI dan PMI.
- (2) Pelindungan CPMI dan PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. melakukan verifikasi data dan pencatatan CPMI;
 - c. memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan CPMI;
 - d. melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan PMI; dan
 - e. melakukan pemberdayaan kepada CPMI, PMI, dan keluarganya.

Bagian Kelima

Pekerja Migran Indonesia Bermasalah Dan Tindak Pidana Perdagangan Orang

Pasal 41

- (1) Dalam rangka memberikan perlindungan kepada CPMI, Pemerintah Daerah wajib melakukan upaya pencegahan pemberangkatan CPMI tidak sesuai prosedur dan terjadinya potensi CPMI menjadi korban tindak pidana perdagangan orang.
- (2) Dalam rangka memberikan perlindungan kepada PMI, Pemerintah Daerah membentuk Satuan Tugas PMI Bermasalah.
- (3) Satuan Tugas PMI Bermasalah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) beranggotakan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan instansi terkait di bawah koordinasi Bupati.
- (4) Satuan Tugas PMI Bermasalah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk dengan Keputusan Bupati.

Bagian Keenam
Penyandang Disabilitas

Pasal 42

- (1) Setiap Tenaga Kerja penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap Pemberi Kerja memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Pemberi Kerja yang memiliki Tenaga Kerja minimal 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% (satu persen).
- (4) Pemerintah Daerah dan badan usaha milik daerah wajib mempekerjakan minimal 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib melaksanakan dan melaporkan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (6) Dalam hal Pemberi Kerja dan badan usaha milik daerah tidak dapat memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan; dan/atau
 - b. teguran tertulis.
- (7) Ketentuan lebih lanjut pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 43

- (1) Pemerintah Daerah memberikan penghargaan kepada Pemberi Kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 44

Dalam mewujudkan perlindungan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dalam akses pekerjaan, Pemerintah Daerah membentuk unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

BAB VII
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 45

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja meliputi:
 - a. perluasan kesempatan kerja di dalam Hubungan Kerja; dan
 - b. perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perluasan kesempatan kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
 - a. penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna; dan
 - b. Penyelenggaraan Transmigrasi.

Pasal 46

- (1) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (3) huruf a dilakukan melalui pola:
 - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;
 - c. wirausaha baru;
 - d. perluasan kerja sistem padat karya;
 - e. alih profesi;
 - f. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; dan/atau
 - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (2) Penyelenggaraan Transmigrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (3) huruf b diarahkan pada pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan Transmigran yang meliputi:
 - a. penyuluhan dan sosialisasi kepada masyarakat;
 - b. pendaftaran dan pendataan calon Transmigran;
 - c. penyiapan dan pelatihan bagi calon Transmigran;
 - d. pelaksanaan koordinasi dan konsultasi ke Pemerintah Pusat, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota calon lokasi penempatan Transmigran;

- e. pelaksanaan survei dan monitoring lokasi penempatan Transmigran; dan
 - f. pendampingan dan pengurusan perpindahan kependudukan calon Transmigran.
- (3) Penyelenggaraan Transmigrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui kerja sama antardaerah dan ditindaklanjuti dengan perjanjian kerja sama.
 - (4) Pemerintah Daerah memberikan uang penghargaan bagi para calon Transmigran sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

Pasal 47

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibentuk tim koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.
- (4) Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan tim koordinasi diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VIII

TENAGA KERJA ASING

Pasal 48

- (1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah Pemberi Kerja mendapatkan pengesahan RPTKA dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Setiap Pemberi Kerja wajib melakukan pembayaran DKPTKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 49

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
 - c. melaporkan keadaan TKA di Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setelah mendapatkan pengesahan RPTKA; dan
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja pendamping kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setiap 1 (satu) tahun sekali.
- (2) Selain kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.
- (3) Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diprioritaskan bagi penduduk yang berdomisili di Daerah.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dikecualikan bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Pasal 50

- (1) Pemerintah Daerah membentuk tim monitoring dan evaluasi TKA yang beranggotakan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan instansi terkait di bawah koordinasi Bupati.
- (2) Tim monitoring dan evaluasi TKA sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB IX HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 51

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan; dan
 - c. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut memajukan Perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi:
 - a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua Hubungan Kerja

Pasal 52

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.

- (3) Dalam hal Perjanjian Kerja dibuat secara lisan, maka Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.
- (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 53

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal PKWT tidak dibuat secara tertulis, maka demi hukum berubah menjadi PKWTT sejak terjadi Hubungan Kerja.
- (4) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan berwenang menentukan syarat dan kriteria PKWT dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pemberian jaminan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja dilarang menggunakan dokumen yang bersifat pribadi.
- (6) Pada saat Hubungan Kerja berakhir, Pengusaha atau Pemberi Kerja wajib memberikan surat keterangan yang berisi pengalaman kerja dan/atau Hubungan Kerja sudah berakhir.
- (7) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; atau
 - c. pembekuan kegiatan usaha.
- (8) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf c dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54

- (1) PKWT harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan wajib dicatatkan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (2) Dalam hal PKWT tidak dicatatkan, maka demi hukum berubah menjadi PKWTT sejak terjadi Hubungan Kerja.
- (3) Pekerja/Buruh dengan PKWT atau harian lepas diberikan uang kompensasi.
- (4) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh dengan PKWT atau harian lepas memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) bulan, maka diberikan uang kompensasi yang dihitung secara proporsional.
- (6) Dalam hal Pekerja/Buruh dengan PKWT yang pada saat perpanjangan PKWT belum dibayarkan kompensasi, maka perhitungan kompensasi berdasarkan pada upah pokok dan tunjangan tetap terakhir dikalikan akumulasi masa kerja sejak adanya PKWT.

Bagian Ketiga

Alih Daya

Pasal 55

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan menggunakan prinsip *transfer of undertaking protection of employment* dan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perlindungan dan syarat kerja bagi pekerja alih daya minimal sama dengan pekerja bukan alih daya.
- (3) Dalam hal terjadi pergantian Perusahaan alih daya, pekerja alih daya tetap dipekerjakan sepanjang obyek pekerjaan masih ada.
- (4) Masa kerja bagi pekerja alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tetap diperhitungkan.

Pasal 56

- (1) Perusahaan alih daya wajib melaporkan perjanjian kerja sama dengan Perusahaan pemilik pekerjaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Perusahaan alih daya wajib mencatatkan Perjanjian Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah penandatanganan PKWT.
- (3) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan berwenang menentukan syarat dan kriteria Perjanjian Kerja dalam alih daya dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal Perusahaan alih daya tidak melaporkan perjanjian kerja sama dengan Perusahaan pemilik pekerjaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi hukum beralih menjadi Hubungan Kerja langsung antara Perusahaan pemilik pekerjaan dengan Pekerja/Buruh sejak terjadi Hubungan Kerja.
- (5) Dalam hal Perusahaan alih daya tidak mencatatkan Perjanjian Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka demi hukum PKWT berubah menjadi PKWTT sejak terjadi Hubungan Kerja.
- (6) Dalam hal Perusahaan tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan; dan
 - b. teguran tertulis.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Keempat
Perlindungan, Pengupahan, Dan Jaminan Sosial

Paragraf 1
Pelindungan

Pasal 57

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (3) Ketentuan mengenai pekerja Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapatkan pelindungan atas:
 - a. keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
 - b. higiene perusahaan dan lingkungan kerja;
 - c. moral dan kesusilaan; dan
 - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai agama sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja yang paling sedikit berupa:
 - a. menjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam jaminan sosial tenaga kerja;
 - c. melakukan *general check up* paling sedikit 1 (satu) tahun sekali bagi setiap Pekerja/Buruh yang berisiko tinggi terhadap paparan lingkungan kerja yang berbahaya;
 - d. menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya bagi Pekerja/Buruh perempuan; dan
 - e. menyediakan fasilitas antar jemput Pekerja/Buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 59

- (1) Perusahaan wajib menerapkan manajemen keselamatan dan kesehatan yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki 1 (satu) orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal kesehatan dan keselamatan kerja umum dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara gratis.

Paragraf 2

Pengupahan

Pasal 60

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan Upah Minimum Kabupaten dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan Perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah Minimum Kabupaten atau Upah Terendah bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja sampai dengan 1 (satu) tahun.
- (4) Besaran kenaikan Upah untuk Pekerja/Buruh wajib dibuat kesepakatan secara tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (5) Dalam hal belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Perusahaan, maka kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.

Pasal 61

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha wajib memiliki buku Upah.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih

rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3 Jaminan Sosial

Pasal 62

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.
- (2) Pelaksanaan Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima Waktu Kerja

Pasal 63

- (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; atau
 - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
 - a. ada persetujuan Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan apabila belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - b. paling banyak 4 (empat) jam sehari dan 18 (delapan belas) jam seminggu;
 - c. membayar Upah kerja lembur; dan
 - d. memberikan waktu istirahat kerja kepada Pekerja/Buruh.
- (3) Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kerja kepada Pekerja/Buruh:
 - a. istirahat paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;

- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; dan
 - c. istirahat pada hari libur resmi.
- (4) Dalam hal waktu kerja tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka harus dirundingkan dan disepakati dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (5) Pengusaha wajib memberikan libur kepada Pekerja/Buruh dengan tanpa mengurangi Upah dan haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 64

- (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 WIT sampai dengan 07.00 WIT.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan antara pukul 23.00 WIT sampai dengan 07.00 WIT wajib:
- a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WIT sampai dengan 07.00 WIT wajib;
 - d. mencatatkan pelaksanaannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Pekerja/Buruh perempuan yang sudah berkeluarga memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan Pekerja/Buruh laki-laki yang sudah berkeluarga.
- (4) Perusahaan wajib menyediakan kesempatan atau ruang laktasi bagi Pekerja/Buruh perempuan yang sedang dalam masa pemberian ASI eksklusif.

Bagian Keenam

Usaha Mikro Dan Usaha Kecil

Pasal 65

- (1) Pengusaha yang bergerak pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil dapat dikecualikan dalam kewajiban pembayaran Upah Minimum Kabupaten.

- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan 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 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan tingkat provinsi.
- (3) Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Pasal 66

Perhitungan hak THR, Upah lembur, kompensasi PKWT, ganti rugi Perjanjian Kerja waktu tertentu, pesangon, penghargaan masa kerja, uang pengganti hak, uang pisah serta hak lainnya pada Pekerja/Buruh Usaha Mikro dan Usaha Kecil mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan dengan dasar perhitungan Upah pada Pekerja/Buruh Usaha Mikro dan Usaha Kecil yang diterapkan.

Bagian Ketujuh Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 67

Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan LKS Tripartit.

Pasal 68

- (1) LKS Tripartit Daerah dibentuk oleh Bupati.
- (2) LKS Tripartit Daerah bertanggung jawab kepada Bupati.
- (3) LKS Tripartit Daerah mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan di Daerah.
- (4) Keanggotaan LKS Tripartit Daerah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan
Dewan Pengupahan Kabupaten

Pasal 69

Bupati memiliki kewenangan untuk membentuk Dewan Pengupahan

- (1) Daerah.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit bertugas:
 - a. memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka:
 1. pengusulan Upah minimum Daerah; dan
 2. penerapan sistem pengupahan di tingkat Daerah;
 - b. menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan Daerah.

Pasal 70

Dalam melaksanakan tugasnya, Dewan Pengupahan Kabupaten dapat bekerja sama dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya.

Bagian Kesembilan
Fasilitasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 71

- (1) Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui pemotongan Upah atas pengajuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh kepada Pengusaha.

Pasal 72

Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Pengusaha.

Bagian Kesepuluh
Penyelenggaraan Upaya Penyelesaian Perselisihan Secara Mediasi

Pasal 73

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan wajib melakukan fasilitasi atau mediasi terkait perselisihan yang terjadi di Perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jumlah pegawai yang melakukan fasilitasi atau mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proporsional dengan jumlah Perusahaan yang ada secara bertahap.

BAB X
PEMBINAAN

Pasal 74

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan mengenai pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XI
PENDANAAN

Pasal 75

Pendanaan penyelenggaraan Ketenagakerjaan bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 76

Peraturan Bupati sebagai pelaksana Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 77

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bintuni
pada tanggal 08 Desember 2025

BUPATI TELUK BINTUNI,

ttd

YOHANIS MANIBUY

Diundangkan di Bintuni
pada tanggal 08 Desember 2025

Plt. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TELUK BINTUNI,

ttd

IDA BAGUS PUTU SURATNA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TELUK BINTUNI TAHUN 2025 NOMOR 6
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN TELUK BINTUNI PROVINSI PAPUA
BARAT: 6/10/2025

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



Ditandatangani secara elektronik oleh:

Dr. George Frans Wanma, S.H., M.H., CLA.
NIP. 19770103 200909 1 001

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN TELUK BINTUNI
NOMOR 6 TAHUN 2025
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

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 materiil maupun spiritual. Pembangunan Ketenagakerjaan di Daerah merupakan bagian integral dari pembangunan Ketenagakerjaan secara nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi 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. Penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah perwujudan negara hukum yang berorientasi pada kesejahteraan rakyat, dengan menjadikan perlindungan dan pemberdayaan pekerja sebagai tujuan utama, bukan hanya sekadar kewajiban administratif.

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 Daerah, 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.

Secara sosiologis, penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan mewujudkan kesejahteraan pekerja dan pembangunan daerah, dengan memperhatikan realitas sosial, ekonomi, dan kebutuhan lokal, berdasarkan landasan yuridis seperti UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan, serta

mencakup aspek perlindungan, pemberdayaan, kesempatan kerja, dan hubungan industrial yang harmonis. Perda Ketenagakerjaan adalah instrumen hukum yang membumikan kebijakan ketenagakerjaan nasional, dengan basis sosiologis yang kuat untuk menciptakan tatanan ketenagakerjaan yang adil, merata, dan menyejahterakan di tingkat daerah.

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. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh Daerah untuk membangun Kabupaten Teluk Bintuni yang dicita-citakan. Secara yuridis, penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini didasarkan pada hierarki hukum, mengacu pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, serta UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yang memberi kewenangan daerah untuk mengatur urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, termasuk ketenagakerjaan, untuk menjamin hak konstitusional warga negara atas pekerjaan dan penghidupan layak.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “urusan ketrasmigrasian” adalah urusan ketrasmigrasian yang menjadi kewenangan Daerah.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “*Sistem Online Single Submission Risk Based Approach (OSS-RBA)*” adalah platform perizinan berusaha terintegrasi berbasis elektronik di Indonesia yang menilai izin usaha berdasarkan tingkat risiko (rendah, menengah rendah, menengah tinggi, tinggi) dan skala modalnya, menggantikan sistem lama yang hanya berbasis izin, sehingga mempercepat proses perizinan dan memberikan kemudahan bagi pelaku usaha, terutama dengan diterbitkannya Nomor Induk Berusaha (NIB) sebagai identitas usaha dan legalitas dasar.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan “*Izin Sending Organization (SO)*” adalah surat izin resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) kepada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Indonesia untuk menyelenggarakan program magang ke luar negeri (terutama

Jepang) secara mandiri, mulai dari seleksi, pelatihan bahasa dan skill, pengurusan dokumen, hingga pemberangkatan dan pendampingan, memastikan peserta terjamin keamanannya dan terhubung dengan mitra penerima di Jepang (AO).

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

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

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas terbuka” adalah informasi pekerjaan (jenis, upah, jam kerja) harus jelas dan tersedia bagi semua pencari kerja.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas bebas” adalah Pencari kerja bebas memilih pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih pekerja; tidak ada pemaksaan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas obyektif” adalah Penawaran pekerjaan harus berdasarkan kecocokan dengan kemampuan dan persyaratan jabatan, bukan preferensi pribadi.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas adil” adalah penempatan harus berdasarkan kemampuan, keahlian, bakat, dan minat tanpa diskriminasi suku, ras, agama, atau golongan, serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas setara tanpa diskriminasi” adalah penempatan harus terbuka, bebas, obyektif, adil, dan setara tanpa membedakan ras, agama, jenis kelamin, atau status lain, serta harus sesuai dengan keahlian, minat, dan kemampuan pencari kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “mekanisme *private to private*” adalah sistem pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang melibatkan kerjasama langsung antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang berizin di Indonesia dengan perusahaan swasta atau pemberi kerja di luar negeri untuk menempatkan PMI pada pekerjaan di sektor swasta, tanpa intervensi langsung pemerintah kedua negara dalam proses rekrutmen, namun tetap dalam pengawasan pemerintah untuk perlindungan PMI. Skema ini fleksibel, sering diterapkan untuk negara seperti Jepang melalui program SSW (*Specified Skilled Worker*), dan memerlukan verifikasi serta transparansi dokumen serta hak-hak dasar PMI.

Program *Specified Skilled Worker* (SSW) adalah program visa kerja baru dari pemerintah Jepang yang dibuka tahun 2019 untuk merekrut pekerja asing terampil di 14 sektor industri, memberikan status tinggal hingga 5 tahun dan hak yang setara pekerja lokal, serta dikenal dalam bahasa Jepang sebagai Tokutei Ginou, memungkinkan pekerja asing bekerja di Jepang tanpa perlu pelatihan awal yang ekstensif jika memenuhi syarat ujian bahasa dan keterampilan tertentu.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “mekanisme *government to government*” adalah proses formal yang diatur oleh perjanjian bilateral antara pemerintah kedua negara, yang dirancang untuk memastikan transparansi, perlindungan pekerja, dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “mekanisme *government to private*” adalah proses di mana pemerintah Indonesia bekerja sama dengan agen penempatan tenaga kerja swasta di negara tujuan untuk memfasilitasi penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Huruf d

Yang dimaksud dengan “mekanisme untuk kepentingan Perusahaan sendiri” adalah proses penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri oleh perusahaan swasta atau Badan Usaha Milik Negara/Daerah (BUMN/BUMD) yang bersangkutan, semata-mata untuk dipekerjakan pada perusahaan mereka sendiri atau afiliasinya di negara lain, bukan untuk diperdagangkan atau disalurkan ke pemberi kerja (pengguna akhir) perseorangan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “mekanisme mandiri” adalah proses di mana pencari kerja aktif mencari dan melamar pekerjaan sendiri, tanpa perantaraan agen tenaga kerja, dinas pemerintah (seperti Dinas Ketenagakerjaan), atau perantara formal lainnya.

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

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan menggunakan prinsip *transfer of undertaking protection of employment*” adalah saat pekerjaan dialihkan ke perusahaan penyedia jasa *outsourcing* baru, kontrak kerja pekerja lama beserta semua hak-haknya (upah, kesejahteraan, syarat kerja) harus otomatis dan tanpa syarat dialihkan ke perusahaan baru, selama pekerjaan yang dikerjakan masih ada dan terus berlanjut, memastikan perlindungan hak pekerja tetap terjaga meski terjadi pergantian pemberi kerja alih daya.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TELUK BINTUNI NOMOR 132

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



Ditandatangani secara elektronik oleh:

Dr. George Frans Wanma, S.H., M.H., CLA.
NIP. 19770103 200909 1 001