



SALINAN

**BUPATI JOMBANG
PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN DAERAH KABUPATEN JOMBANG
NOMOR 13 TAHUN 2016
TENTANG
KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

BUPATI JOMBANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sehingga perlu adanya pembangunan ketenagakerjaan sebagai upaya peningkatan kualitas kerja dan perannya dalam pembangunan daerah;
- b. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumber daya manusia peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan.
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 98 Mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak untuk berorganisasi dan untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1050);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);

5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
10. 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);

15. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 5747);
17. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
18. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
19. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor: Per-17/MEN/VI/2007 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
20. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor: Per-07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja;
21. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pedoman Pembentukan Produk Hukum Daerah.

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN JOMBANG
dan
BUPATI JOMBANG**

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Jombang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Jombang.
3. Bupati adalah Bupati Jombang.
4. Dinas adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

6. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan atau di luar perusahaan, yang bersifat terbuka, bebas, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
9. Pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pengguna jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan atau badan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
11. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri pada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
12. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Jombang atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Jombang secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun.
13. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Dinas.
14. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
15. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

16. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
17. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang memiliki kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari:
 - a. penyandang Disabilitas fisik;
 - b. penyandang Disabilitas mental; dan
 - c. penyandang Disabilitas fisik dan mental.
18. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
19. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
20. Pelaksana Penempatan TKI Swasta selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
21. Antar Kerja Lokal (AKL) adalah penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
22. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
23. Antar Kerja Antar Negara (AKAN) adalah penempatan tenaga kerja di luar Negeri.
24. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan penyelenggaraan Antar Kerja.
25. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pengalaman kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.
26. Balai Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah Balai Latihan Kerja Daerah dan Pusat yang ada di daerah.

27. 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 kualitas jabatan dan pekerjaan baik di sektor formal maupun informal.
28. Pemagangan adalah bagian dari sistem kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
29. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program yang ditetapkan.
30. Hubungan Industrial adalah sesuatu 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.
31. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
32. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
33. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
34. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. suatu perlindungan bagi tenaga kerja dengan bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
35. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

36. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar 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.
37. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Jombang.
38. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau/keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
39. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
40. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
41. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
42. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
43. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
44. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
45. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil tertentu lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.

BAB II ASAS, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

Sistem ketenagakerjaan di daerah berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dimana penyelenggaraannya berdasarkan asas yang meliputi :

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, tanpa diskriminasi dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja; dan
- e. peningkatan produktifitas demi kelangsungan usaha dan keterlibatan peran seluruh Stakeholder dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Pasal 3

Sistem ketenagakerjaan bertujuan untuk :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pasal 4

Sistem ketenagakerjaan di daerah mempunyai tujuan:

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
- b. sistem latihan kerja dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di daerah;
- c. kebijakan produktivitas kerja dapat dilaksanakan dalam peningkatan produktivitas;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja; dan
- f. Pelaksanaan pembinaan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka penegakan hukum yang berkeadilan untuk menjamin adanya kepastian hukum.

**BAB III
HAK****Pasal 5**

- (1) Setiap tenaga kerja berhak memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesempatan kerja tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

**BAB IV
WEWENANG PEMERINTAH DAERAH****Pasal 6**

Dalam penyelenggaraan sistem ketenagakerjaan Pemerintah Daerah berwenang melakukan :

- a. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- b. Penempatan Tenaga Kerja; dan
- c. Hubungan Industrial.

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah dalam menjalankan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 harus menyusun perencanaan tenaga kerja daerah.
- (2) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
 - b. perencanaan tenaga kerja mikro.
- (3) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pedoman penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan di daerah.

Pasal 8

- (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang meliputi :
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi Pemerintah Daerah maupun swasta.

- (3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB V

PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 9

- (1) Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dapat dilakukan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan oleh:
 - a. LPK Pemerintah dan/atau LPK Pemerintah Daerah;
 - b. LPK swasta; atau
 - c. Perusahaan.

Bagian Kedua

Perizinan LPK Swasta

Pasal 10

- (1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf b yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum wajib memiliki izin.
- (2) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Kepala Dinas.
- (3) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.
- (4) Tata cara memperoleh izin LPK swasta diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga

Pendaftaran LPK Pemerintah, LPK Pemerintah Daerah atau Perusahaan

Pasal 11

- (1) LPK Pemerintah dan/atau LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf a dan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf c, yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib mendaftar pada Dinas.
- (2) Tanda daftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diterbitkan oleh Kepala Dinas.
- (3) Tata cara pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keempat Kewajiban LPK

Pasal 12

Dalam rangka menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan kerja, setiap LPK wajib:

- a. melakukan pelaporan kepada Dinas;
- b. memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat kepada peserta pelatihan;
- c. memiliki sarana, prasarana, tenaga teknis dan silabus sesuai bidangnya; dan
- d. memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standar kebutuhan dunia usaha dan dunia industri serta pasar tenaga kerja.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 13

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (3) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (4) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 14

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan informasi lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan informasi lowongan kerja kepada masyarakat.

Pasal 15

- (1) Dalam pelaksanaan sistem ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah berwenang melakukan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b.

- (2) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
 - a. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL);
 - b. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD);
 - c. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN); dan
 - d. penempatan tenaga kerja Antar Kerja Khusus (AKSUS).
- (3) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah :
 - a. Dinas; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.

Bagian Kedua Perizinan Lembaga Swasta

Pasal 16

- (1) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf b yang melaksanakan pelayanan penempatan TKI swasta di daerah wajib memiliki izin dari Dinas.
- (2) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam melakukan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib:
 - a. mengakomodir Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas; dan
 - b. mentaati ketentuan dan kewajiban yang melekat pada izin.
- (3) Prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 17

Perlindungan terhadap TKI juga dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui bimbingan dan penyuluhan dengan menyampaikan informasi yang memuat :

- a. lowongan, jenis dan uraian pekerjaan yang tersedia beserta syarat jabatan;
- b. lokasi dan lingkungan kerja;
- c. tata cara perlindungan bagi TKI dan risiko yang mungkin dihadapi;
- d. waktu, tempat dan syarat pendaftaran;
- e. tata cara dan prosedur perekrutan;
- f. persyaratan calon TKI;
- g. kondisi dan syarat-syarat kerja yang meliputi gaji, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, lembur, jaminan perlindungan dan fasilitas lain yang diperoleh;
- h. peraturan perundang-undangan, sosial budaya, situasi dan kondisi negara penempatan;
- i. kelengkapan dokumen penempatan TKI;

- j. biaya-biaya yang dibebankan kepada calon TKI dalam hal biaya tersebut tidak ditanggung oleh PPTKIS atau pengguna dan mekanisme pembayarannya; dan
- k. hak dan kewajiban calon TKI.

Pasal 18

Pelaksana penempatan tenaga kerja yang melakukan pengiriman tenaga kerja melalui proses Antar Kerja Antar Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf b harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Kepala Daerah penerima.

Pasal 19

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu perseratus) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

Pasal 20

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung tenaga kerja lokal di bawah koordinasi Dinas.
- (2) Perusahaan lebih terbuka dalam pengembangan pola kemitraan sesuai dengan kondisi perusahaan dan kultur masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pasal 21

- (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 yang bersangkutan.

- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal ini dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.
- (3) Lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus apabila tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal dan warga sekitar dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan/atau Ijazah.

Bagian Ketiga
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 22

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
- (5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif dan inovatif.

BAB VII
TENAGA KERJA ASING

Pasal 23

- (1) Pemberi kerja TKA yang memperkerjakan 1 (satu) orang TKA harus dapat menyerap TKI sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pada perusahaan pemberi kerja TKA.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku untuk:
 - a. anggota direksi, anggota dewan Komisaris atau Anggota Pembina, Anggota Pengurus, Anggota Pengawas;
 - b. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat darurat dan mendesak;

- c. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara;
 - d. TKA yang dipekerjakan untuk usaha jasa impresariat
- (3) Ketentuan mengenai TKA berpedoman pada perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 24

- (1) Setiap perusahaan Indonesia yang mendatangkan TKA wajib memiliki:
- a. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing; dan
 - b. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (2) Ketentuan mengenai Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

BAB VIII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 25

- (1) Hubungan industrial terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
- a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.
- (3) Isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengusaha harus mendaftarkan perjanjian kerja waktu tertentu kepada Dinas selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan perjanjian kerja.
- (5) Pengajuan pendaftaran perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan naskah perjanjian kerja yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 26

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- (2) 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. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pasal 27

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. Pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 28

- (1) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Laporan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, jenis pekerjaan yang diperjanjikan, Jabatan, jumlah tenaga kerja, jangka waktu penggunaan tenaga kerja dan nilai kontrak kerja.

- (3) Dalam hal Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh tidak mengajukan laporan secara tertulis, maka status tenaga kerja menjadi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu pada perusahaan pemberi kerja.

BAB IX

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN FASILITAS

Bagian Kesatu

Perlindungan Kerja

Pasal 29

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, *hygiene* perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia dan nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk :
- a. memberikan makanan dan minuman bergizi sesuai dengan standar kesehatan nasional;
 - b. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja yang bekerja pada malam hari;
 - c. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan;
 - d. memiliki 1 (satu) orang Tenaga Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bersertifikat minimal K3 umum disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan;
 - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai standar yang dibutuhkan secara cuma-cuma; dan
 - f. melakukan pemeriksaan kesehatan rutin bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali.
- (3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, minimal mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 30

- (1) Setiap perusahaan dalam menyediakan 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 hubungan kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, di lingkungan kerja.

- (2) Penerapan syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan dan lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perusahaan harus melakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis peralatan untuk memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan keahliannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib :
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
 - c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur;
 - d. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh yang meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - 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;
 - c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.

Pasal 32

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari dimasa menyusui sampai bayi berusia 3 (tiga) bulan.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari wajib melaporkan pelaksanaannya kepada Dinas setiap 3 (tiga) bulan sekali.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat tentang:
 - a. data dan jumlah pekerja/buruh;
 - b. waktu kerja;
 - c. fasilitas dan kompensasi yang diberikan; dan
 - d. mekanisme pelaksanaannya.
- (4) Pengusaha wajib memberikan hak dan perlindungan yang sama kepada pekerja/buruh perempuan yang sudah berkeluarga sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 33

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perusahaan dalam memberikan penghasilan harus sesuai dengan Upah Minimum yang berlaku.
- (3) Pengusaha dapat menaikkan upah pekerja/buruh yang sudah diatas UMK, sekurang-kurangnya sesuai besaran nominal kenaikan UMK kecuali diatur lebih baik dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 34

- (1) Pengusaha harus menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Mekanisme penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

**Bagian Ketiga
Fasilitas**

**Paragraf 1
Kesempatan Beribadah**

Pasal 35

- (1) Pengusaha harus memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Kesempatan yang secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadahnya secara baik dan benar.

**Paragraf 2
Fasilitas Kesejahteraan**

Pasal 36

- (1) Setiap perusahaan harus menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain :
 - a. tempat laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);
 - b. fasilitas seragam kerja setiap setahun;
 - c. fasilitas K3;
 - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif;
 - e. fasilitas olah raga yang memadai dan representatif;
 - f. fasilitas kantin;
 - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi setiap satu tahun minimal 1 (satu) kali;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. fasilitas koperasi;
 - k. angkutan antar jemput pekerja; dan
 - l. fasilitas parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

**BAB X
PEMBINAAN DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Bagian Kesatu

**Paragraf 1
Pembinaan Hubungan Industrial**

Pasal 37

- (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 ketenagakerjaan.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam hubungan industrial mempunyai kewajiban:
- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan perjanjian;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahlian;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Pengusaha dan organisasi pengusaha dalam melaksanakan Hubungan Industrial mempunyai kewajiban:
- a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Paragraf 2
Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten

Pasal 38

- (1) Pemerintah Daerah berwenang membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten dan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pasal 39

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten dapat membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Kabupaten.
- (2) Pembentukan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Bupati selaku Ketua Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten.
- (3) Susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2), terdiri dari :
 - a. Ketua;
 - b. Sekretaris; dan
 - c. Anggota yang mewakili unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

- (4) Jumlah anggota Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Kabupaten dalam susunan keanggotaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebanyak-banyaknya 7 (tujuh) orang anggota.

Pasal 40

- (1) Bupati selaku Ketua Lembaga Kerjasama Sektoral Tripartit berwenang mengangkat dan memberhentikan anggota Lembaga Kerjasama Tripartit Sektoral Kabupaten.
- (2) Pengangkatan dan pemberhentian Lembaga Kerjasama Sektoral Tripartit Sektoral Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 3

Dewan Pengupahan Daerah

Pasal 41

- (1) Dewan Pengupahan Daerah mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah melakukan survei dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 4

Organisasi pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 42

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja /serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial pengusaha /organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.
- (3) Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pengusaha harus menyediakan fasilitas kantor sekretariat serikat pekerja/serikat buruh beserta perlengkapannya.

Bagian Kedua**Paragraf 1****Perselisihan Hubungan Industrial****Pasal 43**

- (1) Apabila terjadi Perselisihan Hubungan Industrial harus diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu oleh pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dan/atau organisasi pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (3) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (4) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, Dinas wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (5) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (6) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- (7) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- (8) Dinas harus proaktif melakukan mediasi guna terciptanya penyelesaian perselisihan secara optimal, transparan dan berkeadilan.

Paragraf 2**Mogok Kerja****Pasal 44**

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas.

- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan /atau penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (6) Setiap orang atau badan dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
- (7) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (8) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh.
- (9) Dinas harus melakukan upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

BAB XI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 45

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja, tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum. dikecualikan yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (6) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (7) Dalam hal terjadi proses pemutusan hubungan kerja dengan tanpa melakukan skorsing sebagaimana dimaksud pada ayat (6), pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (8) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama;

- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (9) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (10) Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung yang memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*) memutuskan pekerja/buruh dinyatakan bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

Pasal 46

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima secara tunai.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan

- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; dan
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Bagian Kedua Pensiun

Pasal 47

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Untuk pertama kali usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- (3) Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.

- (4) Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.
- (5) Dalam hal Peserta telah memasuki usia pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima manfaat pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah usia pensiun.
- (6) Pada saat pensiun, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pekerja/buruh memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan yang diatur dalam Pasal 46 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam Pasal 46 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 46 ayat (4).

Bagian Ketiga Meninggal Dunia

Pasal 48

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia pengusaha wajib memberikan kepada ahli warisnya sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon yang diatur dalam Pasal 46 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam Pasal 46 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 46 ayat (4).

BAB XII PEMBINAAN

Pasal 49

- (1) Pembinaan terhadap pelaksanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan; dan
 - d. memberikan sanksi bagi pegawai pembinaan ketenagakerjaan dalam lingkungan Dinas yang tidak melakukan tugas dan fungsinya.
- (3) Pembinaan penyelenggaraan ketenagakerjaan ini dilaksanakan Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara terpadu dan mengikut sertakan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh demi terwujudnya tenaga kerja/buruh dan/atau perusahaan yang prestatif dan produktif.

BAB XIII PENYIDIKAN

Pasal 50

- (1) Selain Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia yang bertugas menyidik tindak pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh PPNS di lingkungan Dinas yang diberi wewenang khusus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyidik dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai wewenang :
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang mengenai adanya tindak pidana atas pelanggaran Peraturan Daerah;
 - b. melakukan tindakan pertama dan pemeriksaan di tempat kejadian;
 - c. menyuruh berhenti seseorang dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - d. melakukan penyitaan benda atau surat;
 - e. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
 - f. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - g. mendatangkan ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
 - h. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik POLRI bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada penuntut umum, tersangka atau keluarganya; dan/atau
 - i. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berwenang melakukan penangkapan dan/atau penahanan.
- (4) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), membuat berita acara setiap tindakan dalam hal :
 - a. pemeriksaan tersangka;
 - b. memasuki tempat tertutup;
 - c. penyitaan barang;
 - d. pemeriksaan saksi;
 - e. pemeriksaan di tempat kejadian; dan/atau
 - f. pengambilan sidik jari dan pemotretan.

BAB XIV

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 51

- (1) Bupati berwenang menerapkan sanksi administrasi kepada setiap orang yang melanggar Pasal 10 ayat (1), Pasal 11, Pasal 12, Pasal 14 ayat (1), Pasal 16 ayat (1) dan/atau ayat (2), Pasal 19 ayat (3) dan/atau ayat (4), Pasal 23 ayat (1), Pasal 24 ayat (1), Pasal 28 ayat (1), Pasal 30, Pasal 31 ayat (1), ayat (2), dan/atau ayat (3), dan/atau Pasal 32 ayat (4).
- (2) Jenis sanksi yang dapat diterapkan berupa :
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi; dan
 - h. pencabutan izin.
- (3) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB XV

KETENTUAN PIDANA

Pasal 52

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1), dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,00- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.
- (3) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.

BAB XVI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 53

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.
- b. Semua yang terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan selain perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lama dalam jangka waktu 6 (enam) bulan.

BAB XVII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 54

Peraturan Daerah ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan. Agar setiap Orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Jombang.

Ditetapkan di Jombang
Pada tanggal 29 Desember 2016
BUPATI JOMBANG,

ttd.

NYONO SUHARLI WIHANDOKO

Diundangkan di Jombang
Pada tanggal 29 Desember 2016
SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN JOMBANG,

ttd.

ITA TRIWIBAWATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2016 NOMOR 13/E

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN JOMBANG NOMOR 433-11/2016

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN JOMBANG
NOMOR 13 TAHUN 2016
TENTANG
KETENAGAKERJAAN

I. PENJELASAN UMUM

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, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Daerah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga, 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.

Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh di Daerah untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Daerah.

Oleh karena itu, Pemerintah Daerah berkewajiban melaksanakan dan menyelenggarakan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja serta dapat dijadikan pedoman dalam pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumberdaya manusia peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

- Pasal 6
Cukup jelas
- Pasal 7
Cukup jelas
- Pasal 8
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

**TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN JOMBANG TAHUN 2016
NOMOR 13/E**