



BUPATI JEMBRANA

PROVINSI BALI

RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN JEMBRANA

NOMOR ... TAHUN ...

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI JEMBRANA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, hak dasar pekerja/buruh dan perlakuan tanpa diskriminasi dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha demi terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur;
- b. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja guna mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan di daerah, dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis, diperlukan peningkatan pelayanan di bidang ketenagakerjaan
- c. bahwa dalam rangka memberikan arah, landasan, dan kepastian hukum bagi Pemerintah Kabupaten Jembrana dan pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan;
- 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 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

3. Undang-Undang Nomor 76 Tahun 2024 tentang Kabupaten Jembrana di Provinsi Bali (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 262, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7013);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

KABUPATEN JEMBRANA

dan

BUPATI JEMBRANA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Jembrana.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Jembrana.
3. Bupati adalah Bupati Jembrana.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jembrana.
5. Dinas adalah Dinas yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
7. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah Kabupaten Jembrana.
8. 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.
9. 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.
10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 11. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
 12. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 13. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah yang selanjutnya disebut PTK Daerah adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan Daerah secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan Daerah yang berkesinambungan.
 14. 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.
 15. 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.
 16. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja makro.
 17. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja mikro.
 18. 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.
 19. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di



- lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
20. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 21. Pengantar Kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
 22. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
 23. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
 24. 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.
 25. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disebut LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan serikat Pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/buruh.
 26. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
 27. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
 28. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
 29. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

- 
- 
30. 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.
 31. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
 32. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dan Pengusaha.
 33. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.
 34. Informasi Pasar Kerja selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan Tenaga Kerja baik dalam maupun luarnegeri.

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. perencanaan tenaga dan informasi ketenagakerjaan;
- b. kesempatan dan perlakuan yang sama;
- c. pelatihan Kerja;
- d. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- f. hubungan kerja;
- g. hubungan Industrial;
- h. perselisihan hubungan industrial;
- i. pengupahan;
- j. pembinaan; dan
- k. penghargaan.

Pasal 3

- (1) Pembangunan ketenagakerjaan di Daerah diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat, Propinsi Bali dan Daerah.
- (2) Pembangunan ketenagakerjaan di Daerah bertujuan:
 - 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 dan Perusahaan dalam mewujudkan kesejahteraan; dan



- 
- 
- d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan terjaminnya keberlangsungan berusaha.
 - (3) Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah mempunyai sasaran:
 - a. terwujudnya perencanaan Tenaga Kerja;
 - b. terwujudnya sistem latihan kerja nasional di Daerah;
 - c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
 - d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
 - e. terwujudnya perlindungan Tenaga Kerja;
 - f. terwujudnya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - g. terwujudnya Tenaga Kerja yang berdaya saing; dan
 - h. terwujudnya sistem pengupahan Daerah.

BAB II PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab menetapkan kebijakan dan menyusun PTK Daerah.
- (2) PTK Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (3) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri dari:
 - a. lingkup Daerah; dan
 - b. lingkup sektoral dan sub sektoral.
- (4) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari:
 - a. lingkup badan usaha milik Negara;
 - b. badan usaha milik Daerah;
 - c. Perusahaan swasta; dan
 - d. lembaga swasta lainnya.
- (5) Penyusunan PTK dilakukan secara terintegrasi, partisipatif, dan berbasis data ketenagakerjaan nasional.
- (6) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disusun dengan mengacu pada SIAPKerja dan sistem perencanaan tenaga kerja nasional sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

- (1) Dinas menyusun PTK Makro lingkup Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a.
 - (2) PD yang membidangi sektor atau lapangan usaha di Daerah menyusun PTK Makro lingkup sektoral dan sub sektoral
- 

- sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf b.
- (3) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) melibatkan instansi vertikal, lembaga statistik, perguruan tinggi, dan dunia usaha.
 - (4) Untuk menjamin keterpaduan dan konsistensi, dibentuk Tim Koordinasi PTK Daerah melalui Keputusan Bupati.
 - (5) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling sedikit terdiri atas unsur PD, kecamatan, Desa/Kelurahan, dan perwakilan dunia usaha.
 - (6) PTK Makro harus dikonsultasikan secara berkala dengan Pemerintah Provinsi dan/atau Kementerian Ketenagakerjaan.

Pasal 6

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a, menghasilkan RTK Makro Daerah dan RTK Makro sektoral/sub sektoral Daerah.
- (2) RTK Makro wajib mengintegrasikan data dengan sistem nasional SIAPKerja.
- (3) RTK Makro digunakan sebagai dasar dalam:
 - a. penyusunan program pembangunan Daerah;
 - b. penyelarasan kebijakan pendidikan dan pelatihan vokasi;
 - c. penetapan arah penempatan tenaga kerja; dan
 - d. perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja.
- (4) RTK Makro memuat paling sedikit:
 - a. kondisi ketenagakerjaan;
 - b. proyeksi kebutuhan dan persediaan tenaga kerja;
 - c. keseimbangan tenaga kerja;
 - d. strategi dan prioritas pembangunan ketenagakerjaan Daerah.
- (5) RTK Makro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan ditinjau ulang setiap tahun.
- (6) Dinas mensosialisasikan RTK Makro Daerah.
- (7) PD pembina sektoral/sub sektoral mensosialisasikan RTK Makro Sektoral/sub sektoral Daerah.
- (8) Penyusunan dan pelaksanaan PTK Makro dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (1) Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan swasta dan lembaga swasta lainnya di Daerah, menyusun PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan RTK Mikro yang memuat paling sedikit:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (3) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib disampaikan kepada Dinas untuk:
 - a. dihimpun sebagai bagian dari PTK Makro;

- 
- 
- b. diintegrasikan ke dalam sistem informasi ketenagakerjaan nasional SIAPKerja; dan
 - c. digunakan dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan Daerah.
- (4) Dinas dapat memfasilitasi pelatihan atau asistensi teknis penyusunan RTK Mikro bagi pelaku usaha kecil dan menengah di Daerah.
 - (5) RTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan ditinjau ulang setiap tahun.
 - (6) Pimpinan Perusahaan/lembaga mensosialisasikan RTK Mikro kepada unit kerja di lingkungannya.
 - (7) Penyusunan dan pelaksanaan PTK Mikro dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) Dinas berwenang mengoordinasikan penyusunan PTK Makro dan Mikro.
- (2) PTK Makro dan Mikro yang telah disusun wajib disampaikan ke Dinas untuk dokumentasi dan integrasi ke sistem informasi nasional SIAPKerja.
- (3) Penyusunan dan pelaksanaan PTK dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 9

- (1) Dinas membangun, mengembangkan dan mengelola Sistem Informasi Ketenagakerjaan secara elektronik yang terintegrasi dengan sistem nasional di bidang ketenagakerjaan.
 - (2) Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi kegiatan:
 - a. pengumpulan;
 - b. pengolahan;
 - c. penganalisaan;
 - d. penyimpanan;
 - e. penyajian; dan
 - f. penyebarluasan, informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap, dan berkesinambungan.
 - (3) Jenis informasi Ketenagakerjaan meliputi:
 - a. informasi ketenagakerjaan umum;
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas kerja;
 - c. informasi penempatan Tenaga Kerja dan pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
 - d. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
 - (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Sistem Informasi Ketenagakerjaan secara elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.
- 

BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 10

- (1) Setiap Tenaga Kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan:
 - a. jenis kelamin;
 - b. suku;
 - c. ras;
 - d. agama;
 - e. aliran kepercayaan dan politik;
 - f. status sosial;
 - g. kondisi fisik; atau
 - h. latar belakang lainnya.
- (2) Pemerintah Daerah dan Pengusaha wajib menjamin perlakuan yang setara kepada seluruh Tenaga Kerja, termasuk penyandang disabilitas dan kelompok rentan lainnya.

Pasal 11

- (1) Pengusaha wajib memberikan hak dan melaksanakan kewajiban kepada setiap Pekerja/Buruh secara adil tanpa diskriminasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10.
- (2) Pengusaha wajib menyediakan lingkungan kerja yang setara, aman, dan bebas dari perlakuan diskriminatif atau pelecehan dalam bentuk apa pun.
- (3) Dalam hal mempekerjakan penyandang disabilitas, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kerja yang layak sesuai dengan tingkat kedisabilitasan.

Pasal 12

- (1) Dalam penerimaan Tenaga Kerja di Daerah, Perusahaan memberikan kesempatan kepada Tenaga Kerja lokal, sesuai dengan kebutuhan Perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi Tenaga Kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB IV PELATIHAN KERJA

Pasal 13

Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.



Pasal 14

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas yang menjadi peserta Pelatihan Kerja dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kedisabilitasnya.

Pasal 15

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

Pasal 16

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:
 - a. lembaga Pelatihan Kerja pemerintah Pusat;
 - b. lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah;
 - c. lembaga Pelatihan Kerja swasta; atau
 - d. lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, wajib mendaftarkan dan melaporkan kegiatannya kepada Dinas.
- (4) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 17

Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf c wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.

Pasal 18



Penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dan perizinan berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

Penyelenggara Pelatihan Kerja harus memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

Pasal 20

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.
- (2) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Perusahaan yang harus memiliki:
 - a. unit pelatihan;
 - b. program pemagangan;
 - c. sarana dan prasarana; dan
 - d. pembimbing pemagangan atau instruktur.
- (3) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan.
- (4) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan atas dasar perjanjian tertulis antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan.
- (5) Perjanjian tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja sama.
- (6) Perjanjian Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (5) wajib diketahui dan disahkan oleh Kepala Dinas.
- (7) Pelaksanaan Pemagangan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Dinas dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja, apabila didalam pelaksanaannya ternyata:
 - a. tidak sesuai dengan arah Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13; dan/atau
 - b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA
DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 22

Dalam Pelayanan penempatan Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah memiliki wewenang:

- a. pelayanan antarkerja di Daerah;
- b. penerbitan izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta di Daerah; dan
- c. pengelolaan IPK di Daerah.

Pasal 23

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan antarkerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas melakukan layanan antarkerja.
- (2) Layanan antarkerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. IPK;
 - b. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan
 - c. Perantaraan Kerja.
- (3) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelayanan antarkerja di tingkat kecamatan dengan menyiapkan sumber daya manusia pelayanan antarkerja.
- (4) Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
 - a. memberikan pelayanan IPK dan informasi jabatan kepada Pencari Kerja dan Pemberi Kerja skala Daerah; dan
 - b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarkan IPK skala Daerah.
- (5) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pemerintah Daerah melakukan penerbitan tanda daftar bursa kerja khusus.

Pasal 24

- (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, adil, dan 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 program nasional dan Daerah.

Pasal 25

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat direkrut melalui Pelaksana penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak direkrut sampai penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Dinas; dan
 - b. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta.

Pasal 26

- (1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan Tenaga Kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas yang menangani Ketenagakerjaan 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, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Penyelenggaraan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 28

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki rencana penggunaan TKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
 - a direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
 - c TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (4) TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- (6) Hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
 - c. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.
- (2) Pelaksanaan penggunaan TKA dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
HUBUNGAN KERJA

Pasal 30

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan Pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis.

- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dicatatkan pada Dinas.
- (4) Perjanjian Kerja secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah memiliki fungsi menetapkan kebijakan dan memberikan pelayanan pada bidang Hubungan Industrial yang meliputi:
 - a. pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama; dan
 - b. pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan (Lock Out).
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi :
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya; serta
 - e. ikut memajukan Perusahaan dan 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 Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 32

- (1) Setiap Pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Federasi serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota konfederasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada Dinas untuk

dicatat.

- (5) Dinas mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menyampaikan pencatatan Serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 33

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit.
- (2) LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di internal Perusahaan.
- (3) LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 34

- (1) Bupati membentuk LKS Tripartit di Daerah.
- (2) LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. unsur Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi Pengusaha; dan
 - c. serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan Daerah.
- (4) Pembentukan LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kelima
Peraturan Perusahaan

Pasal 35

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Dinas.
- (2) Pembuatan Peraturan Perusahaan merupakan kewajiban



dan tanggung jawab Pengusaha.

- (3) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 36

- (1) Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib Perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan Perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

Pasal 37

- (1) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan kepada Kepala Dinas.
- (2) Tata cara pengajuan dan pengesahan Peraturan Perusahaan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 38

Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh Serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa Serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.

Pasal 39

- (1) Pengusaha mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Dinas.
- (2) Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan:
 - a. sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di Perusahaan; dan
 - b. sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Pengajuan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan naskah Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) bermaterai cukup yang telah ditandatangani oleh Pengusaha dan Serikat pekerja/serikat

buruh.

- (4) Tata cara pengajuan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 40

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

Bagian Kedua Penyelesaian melalui Bipartit

Pasal 41

- (1) Setiap terjadi Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilakukan perundingan Bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.
- (2) Dalam melakukan perundingan Bipartit, para pihak harus :
 - a. memiliki itikad baik;
 - b. bersikap santun dan tidak anarkis; dan
 - c. mentaati tata tertib perundingan yang disepakati.
- (3) Dalam hal satu pihak telah meminta melakukan perundingan secara tertulis dua kali secara berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti perundingan.
- (4) Penyelesaian perselisihan melalui Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.



Pasal 42

- (1) Dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para perunding dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- (2) Pedoman penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui perundingan Bipartit dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, Dinas menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (2) 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.
- (3) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan.
- (4) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan.

Bagian Ketiga
Penyelesaian Melalui Mediasi

Pasal 44

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh Mediator pada Dinas.

Pasal 45

- (1) Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, Mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Mogok Kerja

Pasal 46

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



Pasal 47

Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Dinas paling sedikit 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok Kerja dilaksanakan.

Pasal 48

- (1) Dinas dan pihak Perusahaan yang menerima surat pemberitahuan Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama Mogok Kerja berlangsung, Dinas menugaskan Mediator untuk menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan dari Dinas sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka Dinas segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya Mogok Kerja kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dengan Serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, Mogok Kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.
- (6) Ketentuan mengenai Mogok Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Penutupan Perusahaan

Pasal 49

Dalam hal Dinas menerima pemberitahuan Penutupan Perusahaan, maka Dinas menugaskan Mediator untuk mengupayakan penyelesaian dengan mempertemukan para pihak untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi Penutupan Perusahaan.

Pasal 50

- (1) Penutupan Perusahaan (Lock Out) merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

- 
- 
- (2) Tindakan Penutupan Perusahaan (Lock Out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 51

Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/buruh dan/atau Serikat Pekerja/serikat buruh, serta Dinas paling sedikit 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan Perusahaan (Lock Out) dilaksanakan.

Pasal 52

- (1) Pekerja/buruh atau Serikat pekerja/serikat buruh dan Dinas yang menerima secara langsung surat pemberitahuan Penutupan Perusahaan (Lock Out) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- (2) Dalam hal terjadi Penutupan Perusahaan (Lock Out), Dinas menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Penutupan Perusahaan (Lock Out) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan dari Dinas sebagai saksi.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka Dinas menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya Penutupan Perusahaan (Lock Out) kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (4) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara Pengusaha dan Serikat pekerja/serikat buruh, Penutupan Perusahaan (Lock Out) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Bagian Keenam Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 53

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.
 - (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/buruh dan/atau Serikat pekerja/serikat buruh.
 - (3) Dalam hal Pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- 

Pasal 54

Pemberitahuan PHK dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK.

Pasal 55

Dalam hal Pekerja/buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 dan tidak menolak PHK, Pengusaha harus melaporkan PHK kepada Dinas.

Pasal 56

- (1) Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan.
- (2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X
PENGUPAHAN

Pasal 57

- (1) Upah merupakan hak Pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.
- (2) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara adil dan layak dengan mempertimbangkan beban kerja, produktivitas, dan kebutuhan hidup layak.
- (3) Struktur dan skala upah disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (4) Pengusaha wajib menyusun dan memberlakukan struktur dan skala upah serta menyosialisasikan kepada seluruh Pekerja/buruh.

Pasal 58

- (1) Bupati membentuk Dewan Pengupahan kabupaten

sebagai forum konsultatif dalam penyusunan kebijakan pengupahan.

- (2) Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat tripartit dan independen, terdiri atas unsur pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, serta dapat melibatkan akademisi.
- (3) Dewan Pengupahan Kabupaten bertugas:
 - a. mengkaji kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan Daerah;
 - b. memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati mengenai upah minimum kabupaten;
 - c. merumuskan komponen kebutuhan hidup layak; dan
 - d. memberikan rekomendasi lainnya terkait pengupahan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan dan kerja Dewan Pengupahan diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 59

- (1) Upah Minimum kabupaten ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Bupati dan pertimbangan Dewan Pengupahan kabupaten.
- (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan hasil kajian kondisi ekonomi daerah, produktivitas, dan kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah Minimum kabupaten hanya berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (4) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum kabupaten.
- (5) Pengusaha dapat menyusun kebijakan pengupahan di atas Upah Minimum kabupaten melalui kesepakatan bersama dengan pekerja dan memperhatikan struktur dan skala upah.
- (6) Ketentuan upah minimum kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.

Pasal 60

- (1) Dalam hal sektor usaha tertentu memiliki kemampuan ekonomi yang lebih baik, Dewan Pengupahan dapat mengusulkan Upah Minimum Sektoral kabupaten kepada Bupati untuk direkomendasikan kepada Gubernur.
- (2) Upah Minimum Sektoral kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Bupati dan hasil kesepakatan antara asosiasi pengusaha dan serikat pekerja sektor terkait.
- (3) Ketentuan mengenai pengusulan dan penetapan Upah Minimum Sektoral kabupaten dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.



Pasal 61

- (1) Dalam hal Pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, Pengusaha dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur melalui Dinas dengan tembusan kepada Bupati.
- (2) Penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat diajukan jika disertai laporan keuangan dan kesepakatan dengan pekerja/buruh.
- (3) Selama masa penangguhan, Pengusaha wajib tetap membayar upah sesuai dengan kesepakatan yang tidak lebih rendah dari upah sebelumnya.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penangguhan upah minimum diatur lebih lanjut oleh peraturan perundang-undangan.

BAB XI
PEMBINAAN

Pasal 62

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 63

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha, Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII
PENGHARGAAN

Pasal 64

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang dan/atau bentuk lainnya.



BAB XIII
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 65

- (1) Setiap Pengusaha dan/atau Perusahaan yang melanggar ketentuan dalam Pasal 16 ayat (3), Pasal 17, Pasal 20 ayat (6), Pasal 25 ayat (2), Pasal 28 ayat (1), Pasal 29 ayat (1), Pasal 30 ayat (3), Pasal 33 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), Pasal 36 ayat (3), Pasal 40 ayat (1), Pasal 41 ayat (1), Pasal 47, Pasal 51, dan Pasal 53 ayat (3), dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - h. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 66

- (1) Bagi penyelenggara Pelatihan Kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
- (2) Penyelenggara Pelatihan Kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program Pelatihan Kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggaraan pelatihan.
- (3) Tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 67

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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





Ditetapkan di ...
pada tanggal ...

BUPATI JEMBRANA,

...

Diundangkan di ...
pada tanggal ...

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN JEMBRANA,

...

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN JEMBRANA TAHUN ...
NOMOR ...



PENJELASAN

ATAS

PERATURAN DAERAH KABUPATEN JEMBRANA
NOMOR ... TAHUN ...

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Bahwa sejalan dengan semangat otonomi dan urusan wajib yang harus dilaksanakan oleh pemerintahan Daerah maka dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, maka Pemerintah Daerah diberikan kewenangan untuk menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan sebagai upaya dalam memberikan pelayanan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan dan tugas Pemerintah Daerah.

Dengan Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja khususnya pada pada BAB IV pada Klaster Ketenagakerjaan (pasal 80 s/d pasal 101). Dalam Undang-Undang Cipta Kerja terdapat beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dihapus dan dirubah serta ada beberapa ketentuan baru yang ditambah, disamping itu pemerintah juga menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri. Sehingga sesuai dengan perkembangan hukum dan kondisi saat ini guna memberikan perlindungan dan meningkatkan kualitas tenaga kerja, hak dasar pekerja/buruh dan perlakuan tanpa diskriminasi dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha demi terwujudnya pembangunan ketenagakerjaan di daerah dan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Berdasarkan uraian tersebut, maka Pemerintah Kabupaten Jembrana membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

ayat (1)





Cukup jelas

ayat (2)

Cukup jelas

ayat (3)

huruf a

Yang dimaksud dengan “lingkup daerah” adalah lingkup administrasi Pemerintah Daerah.

huruf b

Yang dimaksud dengan “lingkup sektoral” adalah cakupan golongan lapangan usaha, seperti pertanian, pertambangan, industri, listrik, gas dan air, bangunan, perdagangan, angkutan, keuangan dan jasa.

ayat (4)

Cukup jelas

ayat (5)

Cukup jelas

ayat (6)

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

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan “kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan” adalah pendekatan pelatihan yang menekankan pada pengetahuan, ketrampilan, dan sikap profesional yang dapat ditunjukkan seseorang di tempat kerja. Pendekatan pelatihan dapat berbasis adat dan budaya sesuai dengan kearifan lokal.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

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

ayat (1)

huruf a

Tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya.

huruf b

Pendidikan dan pelatihan kerja oleh pemberi kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan tenaga kerja Indonesia untuk berlatih di luar negeri.

ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

ayat (1)

Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.

ayat (2)

Cukup jelas

ayat (3)

Cukup jelas





Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Cukup jelas

Pasal 35

ayat (1)

Yang dimaksud dengan “tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang- undangan” adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan apabila ternyata bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan.

ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Cukup jelas

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

ayat (1)

Yang dimaksud dengan “perundingan Bipartit” adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

ayat (2)

Cukup jelas

ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 41

Cukup jelas





Pasal 42

ayat (1)

Ketentuan ini memberikan kebebasan bagi pihak yang berselisih untuk secara bebas memilih cara penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki.

ayat (2)

Cukup jelas

ayat (3)

Cukup jelas

ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Yang dimaksud dengan “gagalnya perundingan” adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat disebabkan karena Pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Yang dimaksud dengan “tertib dan damai” adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik Perusahaan atau Pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

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

ayat (1)

Yang dimaksud dengan “mengupayakan” adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya PHK antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada Pekerja/buruh.

ayat (2)

Cukup jelas

ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 54

Cukup jelas

Pasal 55

Cukup jelas

Pasal 56

Cukup jelas

Pasal 57

ayat (1)

Yang dimaksud dengan “penghidupan yang layak” adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/ buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

ayat (2)

Cukup jelas





ayat (3)

Cukup jelas

ayat (4)

Cukup jelas

ayat (5)

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



IAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN JEMBRANA NOMOR ...

