SALINAN

BUPATI MOROWALI UTARA
PROVINSI SULAWESI TENGAH

PERATURAN DAERAH KABUPATEN MOROWALI UTARA
NOMOR 2 TAHUN 2024

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MOROWALI UTARA,

Menimbang :

a. bahwa hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan wajib dilindungi oleh Negara dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
b. bahwa pertumbuhan dan kualitas angkatan kerja di Daerah Kabupaten Morowali Utara tidak berimbang dengan kebutuhan lapangan kerja, termasuk terbatasnya penyerapan tenaga kerja lokal daerah dalam perusahaan membutuhkan kehadiran Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan untuk meningkatkan harkat dan martabat kemanusiaan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan perkembangan masyarakat, lapangan pekerjaan dan peraturan perundang-undangan;
c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Tenaga Kerja merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar dan termasuk urusan pemerintah konkuren;

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 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6858);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2013 tentang Pembentukan Kabupaten Morowali Utara Di Provinsi Sulawesi Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5414);
4. 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 terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN MOROWALI UTARA
dan
BUPATI MOROWALI UTARA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. 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;
   b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. 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;
   c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau/keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

6. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan atau di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Tenaga kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
9. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
10. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
11. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar Negeri.
12. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang disajikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
14. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang membuat 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 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. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan penyelengaraan Antar Kerja.
17. 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.
18. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Morowali Utara atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Morowali Utara secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga sekurang-kurangnya 2 tahun.
19. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya.
20. 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.
21. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
22. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah sebuah lembaga yang dibentuk di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksana pemasaran, penyaluran dan penempatan Tenaga Kerja sebagai mitra Pemerintah Daerah.

23. Hubungan Kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
24. 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.
25. 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.
26. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.
27. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dilayani oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
28. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang memiliki kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat menggangu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya seperti penyandang cacat fisik, cacat mental dan cacat fisik dan mental.
29. 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.
30. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

31. 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.
32. Upah minimum adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Morowali Utara.
33. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau Pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
34. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
35. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/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.
36. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
37. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
38. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha.
39. Pekerja Migran adalah setiap warga Negara Indonesia yang berasal dari Kabupaten Morowali Utara yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

40. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
41. Lembaga Kerja Sama 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 instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
42. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah.
43. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.
44. 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.
45. Sistem *Online Single Submission* yang selanjutnya disebut Sistem OSS adalah sistem elektronik terintegrasi yang dikelola dan diselenggarakan oleh Lembaga OSS untuk penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko.
46. Daerah adalah Daerah Kabupaten Morowali Utara.
47. Pemerintah Daerah adalah Bupati Morowali Utara sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
48. Bupati adalah Bupati Morowali Utara.
49. Dinas adalah Dinas Daerah yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di bidang tenaga kerja.
50. Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut ULD Ketenagakerjaan adalah unit layanan yang merupakan bagian dari Dinas.

Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

a. wewenang dan tanggung jawab;
b. perencanaan Tenaga Kerja dan informasi Ketenagakerjaan;
c. pelatihan kerja, Pemagangan dan produktivitas kerja;
d. penempatan Tenaga Kerja;
e. pengupahan dan kesejahteraan;
f. pelindungan;
g. Hubungan Kerja;
h. alih daya;
i. Hubungan Industrial; dan
j. pembinaan, pelaporan dan pengendalian.

BAB II

WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB

Pasal 3

(1) Pemerintah Daerah berwenang dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
(2) Wewenang dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja di Daerah;
    b. melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja pada instansi dan perusahaan;
    c. mengadakan sistem informasi Ketenagakerjaan;
    d. melaksanakan pelatihan, Pemagangan, dan produktivitas Tenaga Kerja;
    e. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan, dan perluasan kerja;
    f. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial dan persyaratan kerja;
    g. melaksanakan peraturan perundang- undangan di bidang Ketenagakerjaan; dan
    h. melakukan penegakan hukum.
(3) Wewenang dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

BAB III
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Perencanaan Tenaga Kerja
Pasal 4

(1) Pemerintah Daerah menyusun PTK.
(2) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
    a. PTK Makro; dan
    b. PTK Mikro.
(3) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilaksanakan oleh Dinas.
(4) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilaksanakan oleh Pemberi Kerja di antaranya BUMN, BUMD, Perusahaan swasta serta badan-badan lainnya.

Pasal 5

(1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a disusun berdasarkan perhitungan persediaan dan kebutuhan Tenaga Kerja.
(2) Perhitungan persediaan dan kebutuhan Tenaga Kerja meliputi penyusunan:
    a. persediaan Tenaga Kerja;
    b. kebutuhan Tenaga Kerja;
    c. keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan Tenaga Kerja; dan
    d. penyusunan kebijakan, strategi dan program Ketenagakerjaan.
(3) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai pedoman penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Pasal 6

(1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b minimal memuat:
    a. persediaan pegawai;
    b. kebutuhan pegawai;

c. neraca pegawai; dan
d. program kepegawaian.

(2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
a. menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan Perusahaan melalui pelaksanaan program kepegawaian yang terarah; dan
b. menjamin perlindungan pegawai, Hubungan Industrial yang harmonis, peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, dan menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.

Bagian Kedua
Informasi Ketenagakerjaan
Pasal 7

(1) Pemerintah Daerah menyediakan dan menyebarluaskan informasi Ketenagakerjaan.
(2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
a. jenis informasi Ketenagakerjaan; dan
b. sumber informasi Ketenagakerjaan.
(3) Penyediaan dan penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

Pasal 8

(1) Jenis informasi Ketenakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a terdiri atas:
a. informasi Ketenagakerjaan umum:
b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
c. informasi penempatan Tenaga Kerja;
d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
e. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
(2) Informasi Ketenagakerjaan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
a. penduduk;
b. Tenaga Kerja;
c. angkatan kerja;

d. penduduk yang bekerja; dan
e. pengangguran.

(3) Informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
a. standar kompetensi kerja;
b. lembaga pelatihan;
c. asosiasi profesi;
d. tenaga kepelatihan;
e. lulusan pelatihan;
f. kebutuhan pelatihan;
g. sertifikasi pelatihan;
h. jenis pelatihan; dan
i. tingkat produktivitas.

(4) Informasi penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi:
a. kesempatan kerja;
b. Pencari Kerja;
c. lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri; dan
d. penempatan Tenaga Kerja dalam dan luar negeri.

(5) Informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi:
a. usaha mandiri;
b. Tenaga Kerja mandiri;
c. Tenaga Kerja sukarela;
d. teknologi padat karya; dan
e. teknologi tepat guna.

(6) Informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e meliputi:
a. pengupahan;
b. Perusahaan;
c. kondisi dan lingkungan kerja;
d. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
e. asosiasi pengusaha;
f. perselisihan Hubungan Industrial;
g. pemogokan;
h. Penutupan Perusahaan;
i. Pemutusan Hubungan kerja;
j. Jaminan Sosial dan asuransi Tenaga Kerja;
k. kecelakaan kerja;
l. keselamatan dan kesehatan kerja;

m. penindakan pelanggaran;
n. Pengawasan Ketenagakerjaan; dan
o. fasilitas kesejahteraan.

Pasal 9

(1) Sumber informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b dapat bersumber dari:
a. Kementerian Negara, Lembaga Pemerintah Non Departemen;
b. instansi vertikal di Provinsi dan Daerah;
c. instansi Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah;
d. perguruan tinggi;
e. lembaga swadaya masyarakat;
f. perusahaan swasta;
g. asosiasi Pengusaha; dan
h. Serikat Buruh/Serikat Pekerja.

(2) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), informasi Ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui kegiatan survey, media cetak dan elektronik.

BAB IV
PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Bagian Kesatu
Umum
Pasal 10

(1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, Pemagangan, dan produktivitas Tenaga Kerja.
(2) Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dan bengkel kerja.
(3) Setiap penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memenuhi Perizinan Berusaha.

Bagian Kedua
Pelatihan Kerja
Pasal 11

(1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
    a. LPK Pemerintah Daerah;
    b. LPK Swasta; atau
    c. LPK Perusahaan.
(2) LPK Pemerintah Daerah dan LPK Perusahaan harus terdaftar di Dinas.
(3) Perizinan Berusaha LPK Swasta diterbitkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Daerah secara Sistem OSS atau berbantuan.
(4) Selain terdaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan memiliki Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
    a. tersedianya tenaga pelatihan;
    b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
    c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja;
    d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja; dan
    e. melaporkan hasil kegiatan pelatihan secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali.
(5) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja oleh LPK Swasta, LPK Pemerintah Daerah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan sistem Pelatihan Kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia.

Pasal 12

(1) LPK Swasta atau LPK Pemerintah Daerah dan/atau LPK Perusahaan yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) berhak mendapatkan kemudahan dalam bentuk pendampingan dan bimbingan pengurusan kompetensi LPK atau sertifikasi peserta Pelatihan Kerja.
(2) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.

Pasal 13

(1) Perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang Tenaga Kerja atau lebih wajib menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
(2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diikuti oleh Tenaga Kerja paling rendah 5% (lima persen) dari 100 (seratus) orang Tenaga Kerja atau lebih.
(3) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
(4) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa:
    a. teguran tertulis;
    b. pembatasan kegiatan usaha;
    c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
    d. denda administratif paling banyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah); dan/atau
    e. pembekuan kegiatan usaha.
(5) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf e disetor ke Kas Daerah.
(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Pemagangan
Pasal 14

(1) Pemagangan merupakan bagian dari sistem Pelatihan Kerja.
(2) Pemagangan dapat dilaksanakan di Perusahaan di dalam atau di luar negeri.
(3) Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri dapat menerima peserta paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di Perusahaan.
(4) Peserta Pemagangan yakni Pencari Kerja.
(5) Tenaga Kerja yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari Perusahaan atau lembaga sertifikasi.

(6) Perusahaan melaporkan pelaksanaan program Pemagangan kepada Dinas.
(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai laporan pelaksanaan program Pemagangan diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 15

(1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta Pemagangan dengan penyelenggara Pemagangan.
(2) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis dan diketahui oleh Dinas.
(3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal memuat:
    a. ketentuan mengenai hak dan kewajiban peserta dan penyelenggara Pemagangan;
    b. jangka waktu Pemagangan; dan
    c. besaran uang saku.
(4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak berdasarkan perjanjian Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi Pekerja/Buruh pada Perusahaan pemberi pekerjaan.
(5) Dalam hal terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pelaksanaan Pemagangan antara penyelenggara dengan peserta Pemagangan, Dinas melakukan penyelesaian.

Pasal 16

(1) Hak peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf a meliputi:
    a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
    b. memperoleh uang saku dan/atau uang transportasi;
    c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
    d. memperoleh sertifikat Pemagangan apabila dinyatakan lulus.
(2) Kewajiban peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf a meliputi:
    a. menaati perjanjian Pemagangan;
    b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;

c. menaati peraturan yang berlaku pada Perusahaan penyelenggara Pemagangan; dan
d. menjaga nama baik Perusahaan penyelenggara Pemagangan.

Pasal 17

Kewajiban penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) huruf a meliputi:
a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
c. menyediakan alat perlindungan diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta magang;
e. memberikan uang saku dan/atau uang transportasi peserta;
f. mengawasi peserta Pemagangan; dan
g. memberikan sertifikat Pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

Bagian Ketiga
Produktivitas Tenaga Kerja
Pasal 18

(1) Dalam meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja pada Perusahaan kecil, Pemerintah Daerah memberikan konsultasi.
(2) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa membuka ruang konsultasi dan informasi pelatihan Tenaga Kerja.
(3) Dalam memberikan konsultasi terhadap peningkatan produktivitas Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah dapat melakukan kerja sama dengan Perusahaan.
(4) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

(1) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran dan pemeliharaan produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah.
(2) Pengukuran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
    a. pengukuran produktivitas individu; dan
    b. pengukuran produktivitas mikro.
(3) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
    a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas; dan
    b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemeliharaan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Umum
Pasal 20

(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) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Penempatan Tenaga Kerja
Pasal 21

(1) Pemerintah Daerah memberikan pelayanan penempatan kerja dalam bentuk:
    a. melakukan penempatan Pencari Kerja yang terdaftar dan tidak terdaftar kepada Pemberi kerja;

b. melakukan kerja sama dengan bursa kerja khusus pada Lembaga Pendidikan Menengah Kejuruan dan/atau Perguruan Tinggi untuk menempatkan lulusan Tenaga Kerja Lokal;
c. melakukan kerja sama dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta; dan
d. dalam proses penempatan Tenaga Kerja tidak diperbolehkan memungut biaya kepada calon Tenaga Kerja.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penempatan Tenaga Kerja yang terdaftar dan tidak terdaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 22

(1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan pekerjaan secara tertulis kepada Dinas.
(2) Pelaporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara daring dan luring.
(3) Perusahaan melaporkan Pencari Kerja yang telah ditempatkan pada lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Dinas.
(4) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
(5) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berupa:
a. teguran tertulis;
b. pembatasan kegiatan usaha;
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
d. denda administratif paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah); dan/atau
e. pembekuan kegiatan usaha.
(6) Dalam hal kewenangan Perizinan Berusaha bukan kewenangan Bupati, pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikoordinasikan dengan pemilik kewenangan.
(7) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf e disetor ke Kas Daerah.

(8) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 23

(1) Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
    a. penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
    b. penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
(2) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
    a. penempatan Tenaga Kerja AKL;
    b. penempatan Tenaga Kerja AKAD; dan
    c. penempatan Tenaga Kerja AKAN.
(3) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yakni:
    a. Dinas;
    b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta; dan
    c. BKK.

Pasal 24

(1) Dinas melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja AKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a.
(2) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara manual atau sistem *online* yang terintegrasi dengan Sistem Penempatan Tenaga Kerja Nasional.

Pasal 25

(1) Setiap Pencari Kerja yang akan bekerja di dalam dan di luar negeri harus mendaftar pada Dinas.
(2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan persyaratan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 26

(1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf b dalam melakukan pelayanan penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme AKL, wajib:
   a. melaporkan lowongan kerja dari Pemberi kerja kepada Dinas;
   b. melibatkan Dinas dalam proses rekrutmen Tenaga Kerja;
   c. mengesahkan Perjanjian Kerja pada Dinas; dan
   d. melaporkan Penempatan Tenaga Kerja secara manual atau melalui sistem *online* kepada Dinas.
(2) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
(3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa:
   a. teguran tertulis;
   b. pembatasan kegiatan usaha;
   c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
   d. denda administratif paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah); dan/atau
   e. pembekuan kegiatan usaha.
(4) Dalam hal kewenangan Perizinan Berusaha bukan kewenangan Bupati, pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikoordinasikan dengan pemilik kewenangan.
(5) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e disetor ke Kas Daerah.
(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 27

(1) Setiap Perusahaan di Daerah berkewajiban mengutamakan Tenaga Kerja Lokal pada lowongan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan.

(2) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal 70% (tujuh puluh persen) dari Tenaga Kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan.
(3) Lowongan pekerjaan berdasarkan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan yang tidak dimiliki Tenaga Kerja Lokal, dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari Kabupaten/Kota di Sulawesi Tengah
(4) Dalam hal lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak terpenuhi maka dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari luar Provinsi Sulawesi Tengah.

Pasal 28

(1) BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (3) huruf c dibentuk pada satuan pendidikan menengah kejuruan, pendidikan tinggi dan Lembaga Pelatihan Kerja.
(2) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah kejuruan, pendidikan tinggi dan Lembaga Pelatihan Kerja yang bersangkutan.
(3) Pembentukan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah kejuruan, pendidikan tinggi dan Lembaga Pelatihan Kerja.
(4) Pembentukan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didaftarkan kepada Dinas.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan persyaratan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 29

BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 tidak diperbolehkan menempatkan:
a. Tenaga Kerja di luar alumninya; dan/atau
b. Tenaga Kerja ke luar negeri.

Pasal 30

Pameran kesempatan kerja diselenggarakan oleh:
a. Dinas;

b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta;
c. BKK; dan
d. lembaga berbadan hukum.

Pasal 31

(1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 dalam menyelenggarakan pameran kesempatan kerja harus memperoleh persetujuan dari Dinas.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja
Pasal 32

(1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja di dalam dan di luar Hubungan Kerja.
(2) Perluasan kesempatan kerja di dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menetapkan program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja untuk menyerap Tenaga Kerja.
(3) 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.
(4) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan:
a. Tenaga Kerja mandiri;
b. terapan teknologi tepat guna;
c. wira usaha baru;
d. perluasan kerja lokal padat karya;
e. alih profesi;
f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; atau
pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 33

(1) Lembaga keuangan perbankan, non perbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
(2) Pelaksanaan penciptaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja oleh lembaga keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI
PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu
Pengupahan
Pasal 34

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
(2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
(3) Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai upah minimum.
(4) Setiap Perusahaan yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administratif.
(5) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berupa:
    a. teguran tertulis;
    b. pembatasan kegiatan usaha;
    c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
    d. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah); dan/atau
    e. pembekuan kegiatan usaha.

(6) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf d disetor ke Kas Daerah.
(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 35

Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.

Pasal 36

(1) Pemerintah Daerah melaksanakan kebijakan pengupahan.
(2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.
(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dalam bentuk:
    a. Upah minimum;
    b. struktur dan skala Upah;
    c. Upah kerja lembur;
    d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
    e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
    f. hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
    g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pasal 37

(1) Kebijakan pengupahan ditujukan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1).
(2) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dalam bentuk:
    a. Upah; dan
    b. pendapatan non-Upah.

Pasal 38

(1) Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2) huruf a terdiri atas komponen:
   a. Upah tanpa tunjangan;
   b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
   c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
   d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.
(2) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya Upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.
(3) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.
(4) Komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
(5) Persentase besaran Upah pokok dalam komponen Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) untuk jabatan atau pekerjaan tertentu, dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 39

(1) Pendapatan non-Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan.
(2) Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non-Upah berupa:
   a. insentif;
   b. bonus;
   c. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
   d. uang servis pada usaha tertentu.

Bagian Kedua
Kesejahteraan
Pasal 40

(1) Setiap Tenaga Kerja berhak memperoleh Jaminan sosial yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
(2) Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
    a. jaminan kesehatan;
    b. jaminan kecelakaan kerja;
    c. jaminan hari tua;
    d. jaminan pensiun; dan
    e. jaminan kematian.
(3) Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

(1) Setiap Perusahaan jasa konstruksi yang melakukan pekerjaan di Daerah mengikutsertakan Tenaga Kerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja harian lepas, borongan, dan PKWT sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan data keikutsertaan Tenaga Kerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Dinas.
(3) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif.
(4) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa:
    a. teguran tertulis;
    b. pembatasan kegiatan usaha;
    c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
    d. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah); dan/atau
    e. pembekuan kegiatan usaha.
(5) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d disetor ke Kas Daerah.

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 42

(1) Setiap Perusahaan menyediakan fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh berupa:
   a. pelayanan keluarga berencana;
   b. tempat penitipan anak;
   c. tempat laktasi;
   d. perumahan Pekerja/Buruh;
   e. fasilitas seragam kerja;
   f. fasilitas K3;
   g. fasilitas beribadah;
   h. fasilitas olahraga;
   i. fasilitas kantin;
   j. fasilitas kesehatan;
   k. fasilitas rekreasi;
   l. fasilitas istirahat;
   m. koperasi; dan
   n. angkutan antar jemput pekerja.

(2) Penyelenggaraan fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan.

BAB VII
PELINDUNGAN

Bagian Kesatu
Pekerja Anak
Pasal 43

(1) Setiap Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak, kecuali bagi Anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
   a. izin tertulis dari orang tua atau wali;

b. perjanjian kerja antara Pengusaha dengan orang tua atau wali;
c. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
d. bekerja pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
e. keselamatan dan kesehatan kerja;
f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
g. menerima Upah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, huruf f dan huruf g dikecualikan bagi Anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 44

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
(2) Pengusaha yang mempekerjakan Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
a. di bawah pengawasan langsung orang tua atau wali;
b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minatnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 45

Dalam hal Anak dipekerjakan bersama-sama dengan Pekerja/Buruh dewasa, tempat kerja Anak harus dipisahkan dari tempat kerja Pekerja/Buruh dewasa dan hak Anak terpenuhi.

Pasal 46

(1) Setiap Perusahaan dilarang mempekerjakan dan melibatkan Anak pada pekerjaan yang terburuk.
(2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan Anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, prikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral Anak.

(3) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pelindungan Disabilitas

Paragraf 1
ULD Ketenagakerjaan
Pasal 47

(1) Pemerintah Daerah wajib memiliki ULD Ketenagakerjaan.
(2) ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui penguatan tugas dan fungsi Dinas.
(3) Keanggotaan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
a. koordinator;
b. sekretaris; dan
c. anggota.
(4) Keanggotaan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat *ex-officio.*
(5) Keanggotaan ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 48

(1) ULD Ketenagakerjaan bertugas:

a. merencanakan Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak atas pekerjaan Penyandang Disabilitas;
b. memberikan informasi kepada Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah, dan perusahaan swasta mengenai proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa Diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas;
c. menyediakan pendampingan kepada Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas;
d. menyediakan pendampingan kepada Pemberi Kerja yang menerima Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas; dan
e. mengoordinasikan ULD Ketenagakerjaan, Pemberi Kerja, dan Tenaga Kerja dalam Pemenuhan dan penyediaan alat bantu kerja untuk Penyandang Disabilitas.

(2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah menyediakan:
a. sumber daya manusia; dan
b. sarana dan prasarana,
pada ULD Ketenagakerjaan.

(3) Sumber daya manusia pada ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a harus memiliki pengetahuan, keterampilan, etika, dan kepekaan dalam melayani Penyandang Disabilitas.

(4) Sarana dan prasarana pada ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b disediakan dalam rangka memberikan kemudahan pelayanan dan akses bagi Penyandang Disabilitas.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai sumber daya manusia dan sarana prasarana pada ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 49

(1) ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) dapat melibatkan masyarakat sebagai tenaga pendamping.

(2) Tenaga pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan proses rekrutmen dan seleksi secara transparan dan akuntabel.
(3) Tenaga pendamping ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2
Pekerja Disabilitas
Pasal 50

(1) Setiap Penyandang Disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan harus memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.
(2) Derajat kedisabilitasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 51

(1) Pemerintah Daerah, BUMN dan BUMD berwajiban mempekerjakan minimal 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
(2) Setiap Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan minimal 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.
(3) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif.
(4) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa:
    a. teguran tertulis;
    b. pembatasan kegiatan usaha;
    c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
    d. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah); dan/atau
    e. pembekuan kegiatan usaha.
(5) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf e disetor ke Kas Daerah.

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Pekerja/Buruh Perempuan
Pasal 52

Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/ Buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 Waktu Indonesia Tengah sampai dengan pukul 07.00 Waktu Indonesia Tengah.

Pasal 53

(1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya atau dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 Waktu Indonesia Tengah sampai dengan pukul 07.00 Waktu Indonesia Tengah.
(2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 Waktu Indonesia Tengah sampai dengan pukul 07.00 Waktu Indonesia Tengah wajib:
    a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
    b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
    c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 Waktu Indonesia Tengah sampai dengan pukul 05.00 Waktu Indonesia Tengah; dan
    d. mencatatkan pelaksanaannya kepada Dinas.
(3) Pengusaha wajib memberikan kebebasan bagi Pekerja/Buruh perempuan yang beragama Islam untuk melaksanakan kewajiban agamanya dalam hal beribadah dan menggunakan jilbab atau kerudung di area pekerjaan di dalam Perusahaan.
(4) Pekerja/Buruh perempuan yang sudah berkeluarga memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga.
(5) Setiap Perusahaan yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif.

(6) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berupa :
   a. teguran tertulis;
   b. pembatasan kegiatan usaha;
   c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
   d. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah); dan/atau
   e. pembekuan kegiatan usaha.

(7) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf e disetor ke Kas Daerah.

(8) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Keempat
Pekerja Migran
Pasal 54

Pemerintah Daerah memberikan pelindungan kepada Pekerja Migran.

Pasal 55

(1) Pelindungan Pekerja Migran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 meliputi:
   a. pelindungan sebelum bekerja;
   b. pelindungan selama bekerja; dan
   c. pelindungan setelah bekerja.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pelindungan Pekerja Migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Daerah tersendiri.

Bagian Kelima
Waktu Kerja
Pasal 56

(1) Setiap pengusaha berkewajiban melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

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

Pasal 57

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) harus memenuhi syarat:
a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.

(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (5).

Pasal 58

(1) Pengusaha wajib memberi:
a. waktu istirahat; dan
b. cuti.

(2) Setiap Perusahaan yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

(3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa:
a. teguran tertulis;

b. pembatasan kegiatan usaha;
c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
d. denda administratif paling banyak Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah); dan/atau
e. pembekuan kegiatan usaha.

(4) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf e disetor ke Kas Daerah.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 59

(1) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1) huruf a diberikan kepada Pekerja/Buruh minimal meliputi:
a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(2) Selain waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 60

(1) Cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, berupa cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

(2) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.

Pasal 61

(1) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2).

(2) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik:
   a. penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;
   b. waktu kerja fleksibel; atau
   c. pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.

(3) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri.

BAB VIII
HUBUNGAN KERJA
Pasal 62

(1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
(2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
(3) Syarat Perjanjian Kerja meliputi:
   a. kesepakatan kedua belah pihak;
   b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
   c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
   d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.
(4) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
(5) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 63

(1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

(2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
   a. jangka waktu; atau
   b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.

Pasal 64

(1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2) huruf a dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) PKWT yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai PKWTT.

(3) Dalam hal Perjanjian Kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya maka yang berlaku Perjanjian Kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 65

(1) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
   a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
   b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
   c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
   d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

(2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(4) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
(6) Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
(7) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi PKWTT.
(8) Pengusaha berkewajiban mencatatkan PKWT atau PKWTT kepada Dinas.
(9) Ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT atau PKWTT diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 66

(1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
e. 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, hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi 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 haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
(6) Perusahaan berkewajiban menyampaikan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (5) kepada Dinas.

Pasal 67

(1) Dalam hal PKWT berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh.
(2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
(3) Setiap Perusahaan yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
(4) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berupa :
    a. teguran tertulis;
    b. pembatasan kegiatan usaha;
    c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
    d. denda administratif paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah);
    e. pembekuan kegiatan usaha.
(5) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf d disetor ke Kas Daerah.
(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB IX
ALIH DAYA
Pasal 68

(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.

(2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
(3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.
(4) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 69

(1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
(2) Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
(3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Pasal 70

Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 71

Perusahaan Alih Daya yang mempekerjakan Pekerja/Buruh yang didasarkan pada PKWT atau PKWTT harus dilaporkan kepada Dinas.

BAB X
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Pasal 72

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

Pasal 73

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

Pasal 74

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 huruf a.

(2) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota Organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 huruf b.
(3) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 huruf c.
(4) Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Organisasi Perusahaan, dan Lembaga Kerja Sama Bipartit.
(5) Setiap Pengusaha berkewajiban melaporkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Organisasi Pengusaha dan Lembaga Kerja Sama Bipartit yang telah terbentuk pada perusahaannya kepada Dinas.
(6) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Organisasi Pengusaha dan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 75

(1) Pemerintah Daerah membentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 huruf d.
(2) Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) vertugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
(3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri atas:
    a. unsur Dinas
    b. unsur Pemerangkat Daerah terkait;
    c. Organisasi Pengusaha; dan
    d. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 76

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh minimal 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 huruf e.

(2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
(3) Ketentuan mengenai Peraturan Perusahaan mengacu pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 77

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

BAB XI
PEMBINAAN, PELAPORAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu
Pembinaan
Pasal 78

(1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;
    b. bimbingan perencanaan teknis di bidang Ketenagakerjaan; dan
    c. pemberdayaan masyarakat di bidang Ketenagakerjaan.

(3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 79

(1) Pembinaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (2) dilakukan secara terus-menerus terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.
(2) Obyek pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. Pelatihan Kerja;
    b. penempatan Tenaga Kerja;
    c. Hubungan Kerja;
    d. pekerja Penyandang Disabilitas;
    e. pekerja Anak;
    f. pekerja perempuan;
    g. waktu kerja;
    h. Pengupahan;
    i. perselisihan Hubungan Industrial;
    j. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
    k. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
    l. Peraturan Perusahaan; dan
    m. Peraturan Kerja Bersama.

Bagian Kedua
Pelaporan dan Pengendalian
Pasal 80

(1) Perusahaan melakukan pelaporan penyelenggaraan Ketenagakerjaan secara tertulis dan periodik kepada Dinas.
(2) Untuk pertama kali, pelaporan Perusahaan dilakukan secara terintegrasi melalui sub sistem pengawasan Sistem OSS.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 81

(1) Bupati melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan berdasarkan pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80.
(2) Pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk terhadap standar dan/atau kewajiban pelaksanaan kegiatan usaha kepada Pelaku Usaha.

BAB XII
PENYIDIKAN
Pasal 82

(1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu di bidang Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
(2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
    a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
    b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
    c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
    d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
    e. melakukan pemeriksaan atas surat dan atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
    f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan; dan
    g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan.

(3) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII
KETENTUAN PIDANA
Pasal 83

Setiap orang yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1), Pasal 26 ayat (1), Pasal 34 ayat (3) atau Pasal 53 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dipidana dengan pidana penjara dan/atau pidana denda sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 84

Sanksi pidana penjara, dan/atau pindana denda tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha membayar hak dan/atau ganti kerugian kepada Tenaga Kerja atau Pekerja/Buruh.

BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 85

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

Pasal 86

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kolonodale
pada tanggal 20 Juni 2024

BUPATI MOROWALI UTARA,

t t d

DELIS JULKARSON HEHI

Diundangkan di Kolonodale
pada tanggal 20 Juni 2024

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN MOROWALI UTARA,

t t d

MUSDA GUNTUR

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MOROWALI UTARA TAHUN 2024 NOMOR 2

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN MOROWALI UTARA, PROVINSI SULAWESI TENGAH : 14.02/2024.

Salinan sesuai dengan aslinya :
Kepala Bagian Hukum Setda
Kabupaten Morowali Utara,

BETSI A. POMBALAWO, SH
NIP.19780121 200604 2 027

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN MOROWALI UTARA
NOMOR 2 TAHUN 2024

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan Ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan Nasional. Di dalam Penjelasan Umum Alinea Pertama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Pembangunan Ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya terkait dengan kepentingan Tenaga Kerja namun terkait pula dengan kepentingan Pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang juga mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penciptaan lapangan kerja misalnya, oleh Undang-Undang ini telah dilakukan penataan yang mengarah pada materi pengaturan terkait dengan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan Pekerja/Buruh berupa perlindungan pekerja untuk pekerja dengan perjanjian waktu kerja tertentu, perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan Alih Daya, perlindungan kebutuhan layak kerja melalui Upah Minimum, perlindungan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, dan kemudahan perizinan bagi Tenaga kerja Asing yang memiliki keahlian tertentu yang masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

Daerah sebagai pemekaran dari Kabupaten Morowali sejak Tahun 2013 berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2013 tentang Pembentukan Kabupaten Morowali Utara Di Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan perkembangan dan akselerasi pembangunan di sektor pemerintahan dan swasta yang sangat pesat. Perusahaan tumbuh dan berkembang di Daerah bahkan terdapat Perusahaan Strategis Nasional. Fenomena Pencari Kerja terlebih Tenaga Kerja Lokal yang kompeten yang tidak terserap pada dunia kerja di Daerah merupakan permasalahan tersendiri dalam pembangunan Ketenagakerjaan. Hal lain menyangkut penyiapan kompetensi Tenaga Kerja, dan pelindungan Tenaga Kerja yang telah terserap pada dunia kerja membutuhkan penataan terkait Pelatihan Kerja, LPK, BKK, Hubungan kerja, Hubungan Industrial, Pemagangan, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, termasuk Hubungan industrial. Oleh karena itu, Pemerintah Daerah berkewajiban hadir dalam menata pembangunan Ketenagakerjaan di Daerah.

Dalam konteks Otonomi Daerah, berdasarkan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa bidang Tenaga Kerja merupakan salah satu bidang Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan Urusan Pemerintahan Konkuren Wajib yang Tidak Berkaitan dengan Pelayanan Dasar. Di dalam Lampiran Huruf G Undang-Undang ini terdapat kewenangan kabupaten/kota di bidang Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan Daerah untuk menetapkannya dengan Peraturan Daerah. Adapun kewenangan Daerah Kabupaten/Kota dirinci ke dalam Sub Bidang sebagai berikut:

1. Sub Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja meliputi kewenangan:
   a. pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit berkompetensi;
   a. pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta;
   b. perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja;
   c. konsultansi produktivitas pada perusahaan kecil;
   d. pengukuran produktivitas tingkat daerah kabupaten/kota;
2. Sub Bidang Penempatasn Tenaga Kerja meliputi kewenangan:
   a. pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota;
   b. penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota;
   c. pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota;
   d. pelindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di daerah kabupaten/kota;

e. penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota;

3. Sub Bidang Hubungan Industrial meliputi kewenangan:
   a. pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota;
   b. pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/kota.

Berdasarkan pertimbangan di atas maka perlu menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Morowali Utara tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Materi pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi penjabaran kewenangan yang terdapat pada 3 (tiga) sub bidang pada Bidang Tenaga Kerja tersebut dengan penyesuaian terhadap penataan kewenangan bidang Tenaga Kerja pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah pelaksanaannya serta perundang-undangan terkait lainnya. Adapun lingkup pengaturan Peraturan Daerah ini sebagai berikut:

1. wewenang dan tanggung jawab;
2. perencanaan Tenaga Kerja dan informasi Ketenagakerjaan;
3. pelatihan kerja, Pemagangan dan produktivitas kerja;
4. penempatan Tenaga Kerja;
5. pengupahan dan kesejahteraan;
6. pelindungan;
7. Hubungan kerja;
8. Alih Daya;
9. Hubungan industrial; dan
10. pembinaan, pelaporan dan pengendalian

Kewenangan Daerah terkait pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing terbatas pada Retribusi Daerah Penggunaan Tenaga Kerja Asing, materinya diatur tersendiri Peraturan Daeah tentang Pajak Daerah Daerah dan Retribusi Daerah. Khusus materi kewajiban Pemerintah Daerah dalam Pelindungan Pekerja Migran yang meliputi pelindungan sebelum bekerja, pelindungan selama bekerja dan pelindungan setelah bekerja, tidak diatur secara rinci di dalam Peraturan Daerah ini namun diatur secara khusus dalam Peraturan Daerah tersendiri mengacu pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

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 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "alasan tertentu" antara lain alasan karena Pekerja/Buruh sedang berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahatnya.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah" antara lain berupa denda, ganti rugi, pemotongan upah untuk pihak ketiga, uang muka upah, sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh, hutang atau cicilan hutang Pekerja/Buruh kepada pengusaha, atau kelebihan pembayaran Upah.

Huruf g

Yang dimaksud dengan "Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya" antara lain Upah untuk pembayaran pesangon atau Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Huruf c

Lihat penjelasan huruf b.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Lihat penjelasan ayat (1) huruf b.

Ayat (3)

Lihat penjelasan ayat (1) huruf b.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “peraturan perundang-undangan” adalah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan peraturan pelaksanaan terkait.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “Peraturan Daerah” adalah Peraturan Daerah Kabupaten Morowali Utara mengenai Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Daerah, yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 56

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “pekerjaan yang bersifat musiman” adalah bentuk pekerjaan sementara dimana suatu Perusahaan mempekerjakan pekerja dalam jangka pendek.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “pekerjaan yang bersifat tetap” adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “Menteri” adalah Menteri yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di bidang Tenaga Kerja.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan "haknya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama" adalah hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "peraturan perundang-undangan" adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN MOROWALI UTARA NOMOR 70