



**BUPATI JEMBER  
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN JEMBER  
NOMOR 2 TAHUN 2018**

**TENTANG**

**PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI JEMBER,**

- Menimbang :
- a. bahwa pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Jember merupakan upaya bagi pembangunan daerah yang dilaksanakan sesuai dengan kewenangannya yang diselaraskan dengan upaya pembangunan nasional demi tercapainya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata berdasarkan Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945;
  - b. bahwa pembangunan ketenagakerjaan Kabupaten Jember diarahkan demi terjaminnya ketersediaan lapangan kerja berdasarkan jumlah, potensi dan proyeksi penyerapan tenaga kerja bagi penduduk Kabupaten Jember;
  - c. bahwa tantangan pasar bebas khususnya dalam Masyarakat Ekonomi Asean harus dihadapi melalui penyelenggaraan ketenagakerjaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja baik yang bekerja pada sektor perusahaan publik maupun pada sektor perusahaan swasta;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1950 tentang Pembentukan Propinsi Djawa Timur (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1950 tentang Perubahan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1950 (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950);
  3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
8. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
9. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
10. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
11. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
13. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);

15. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
18. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
19. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
20. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
22. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;
23. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
24. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak;
25. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
26. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pembentukan Peraturan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2015 Nomor 1 Seri D);
27. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

**Dengan Persetujuan Bersama**

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN JEMBER**

**dan**

**BUPATI JEMBER,**

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL.**

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Jember.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Jember.
3. Bupati adalah Bupati Jember.
4. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam publik dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
5. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang selanjutnya disebut dengan Dinas adalah Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan Kabupaten Jember yang mempunyai tugas pokok dan fungsi serta bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
9. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Kabupaten Jember.
11. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Penduduk adalah Warga Negara Indonesia dan Orang Asing yang bertempat tinggal di Indonesia.
13. Penduduk Kabupaten Jember adalah setiap orang yang berdomisili di Kabupaten Jember minimal 1 (satu) tahun dan memiliki dokumen kependudukan yang diterbitkan oleh instansi pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten Jember yang bertanggungjawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam urusan administrasi kependudukan.
14. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat dengan TKL adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Jember yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.
15. Pekerja/Buruh Lokal adalah pekerja/buruh yang berasal dari penduduk Kabupaten Jember.
16. 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 pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

17. 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 atau tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dengan tujuan mencari keuntungan;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
19. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada Pemberi Kerja TKA.
20. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
21. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
22. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
23. Kartu AK/1 adalah kartu tanda bukti bahwa pencari kerjatelah mendaftarkan diri pada Dinas Tenaga Kerja.
24. Penempatan tenaga kerja adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mekanisme antar kerja, untuk mempertemukan ketersediaan tenaga kerja dengan permintaan di pasar kerja.
25. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
26. 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.
27. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah Lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.

28. 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 di dasarkan pada Nilai-Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
29. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
31. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Jember.
32. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
33. 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 bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
34. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.
35. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

## **BAB II**

### **RUANG LINGKUP**

#### **Pasal 2**

Lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini adalah :

- a. asas dan tujuan;
- b. arah kebijakan dan tanggungjawab pemerintah daerah;
- c. kualifikasi TKL;
- d. inventarisasi dan pelaporan lowongan pekerjaan;
- e. pelatihan dan pendidikan TKL;
- f. penempatan TKL dan perluasan kesempatan kerja;
- g. perlindungan TKL;
- h. penggunaan TKA;
- i. fasilitas kerja;
- j. pengupahan dan THR;
- k. hubungan industrial;
- l. pendanaan;
- m. pembinaan dan pengawasan;
- n. sanksi administratif; dan
- o. ketentuan penutup.

### **BAB III AZAS DAN TUJUAN**

#### **Pasal 3**

- (1) Perlindungan TKL terhadap TKA diselenggarakan berdasarkan azas :
- a. keterbukaan;
  - b. keadilan;
  - c. manfaat;
  - d. kemitraan;
  - e. kearifan lokal;
  - f. kedayagunaan;
  - g. keterpaduan;
  - h. non diskriminasi; dan
  - i. kesetaraan gender.
- (2) Setiap TKL memiliki kesempatan yang sama dalam perlindungan TKL.

#### **Pasal 4**

Perlindungan TKL terhadap TKA dilaksanakan dengan tujuan :

- a. mewujudkan Sumber Daya Manusia TKL yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat dan potensi yang dimiliki;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memenuhi kebutuhan sektor usaha-usaha terhadap penyediaan TKL;
- d. memfasilitasi dan mendorong prioritas penempatan TKL untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuan dan keahliannya;
- e. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- f. menyediakan sarana dan prasarana penunjang penyiapan TKL;
- g. meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat daerah khususnya di lokasi sekitar tempat usaha; dan
- h. memberikan jaminan kepastian hukum bagi TKL dalam mendapatkan fasilitas keselamatan kerja; serta
- i. membina, mengawasi dan menata sistem ketenagakerjaan lokal.

### **BAB IV**

#### **ARAH KEBIJAKAN DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH**

##### **Bagian Kesatu Arah Kebijakan**

##### **Pasal 5**

Dalam rangka Perlindungan TKL terhadap TKA, Pemerintah Daerah wajib:

- a. menyusun perencanaan tenaga kerja;
- b. menyusun arah kebijakan di sektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja di daerah secara optimal;
- c. menyusun strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di daerah; dan
- d. menyusun kebijakan yang bertujuan mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah.

### **Pasal 6**

- (1) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a disusun secara periodik dan sistematis.
- (2) Penyusunan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif pada skala daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.
- (3) Penyusunan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan tenaga kerja di lingkungan Pemerintahan Daerah dan di lingkungan internal perusahaan dengan mempertimbangkan potensi daerah.
- (4) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan format yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

### **Pasal 7**

Dalam rangka menyusun arah kebijakan di sektor-sektor unggulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, Pemerintah Daerah harus mempertimbangkan :

- a. rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah;
- b. pertumbuhan ekonomi daerah;
- c. sektor-sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi daerah; dan
- d. rencana strategis peningkatan kesejahteraan daerah.

## **BAB V**

### **KUALIFIKASI TENAGA KERJA LOKAL**

#### **Pasal 8**

Setiap tenaga kerja yang ada di daerah dapat menjadi TKL sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Daerah ini.

#### **Pasal 9**

- (1) TKL sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 adalah TKL pencari kerja.
- (2) TKL sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) adalah mereka yang memenuhi persyaratan :
  - a. Usia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun atau pernah dan/atau telah menikah;
  - b. Penduduk Kabupaten Jember yang dibuktikan dengan kepemilikan Kartu Tanda Penduduk (KTP-el) atau keterangan domisili dan Kartu Keluarga (KK).

## **BAB VI**

### **INVENTARISASI DAN PELAPORAN LOWONGAN PEKERJAAN**

#### **Bagian Kesatu**

#### **Inventarisasi**

#### **Pasal 10**

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pendataan TKL paling sedikit sebulan sekali.
- (2) Inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
  - a. Jumlah pencari kerja;
  - b. Jumlah lowongan kerja yang tersedia; dan
  - c. Jumlah TKL yang sudah ditempatkan.



- (3) Hasil inventarisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diolah oleh Dinas menjadi bursa tenaga kerja untuk diinformasikan kepada pihak pemberi kerja.
- (4) Hasil pendataan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Pemerintah Provinsi.

**Bagian Kedua**  
**Pelaporan Lowongan Pekerjaan**

**Pasal 11**

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan secara tertulis kepada Dinas dan dapat memublikasikannya secara langsung setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan di perusahaannya, baik perusahaan yang baru berdiri maupun bagi perusahaan lama.
- (2) Laporan lowongan pekerjaan, disampaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum lowongan tersebut terisi.
- (3) Laporan sebagaimana tersebut pada ayat (1) diatas sekurang-kurangnya memuat :
  - a. nama Perusahaan dan/atau nama perseorangan berbadan hukum, sebagai pihak pemberi kerja;
  - b. jumlah dan formasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan;
  - c. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
  - d. syarat-syarat pengisian jabatan; dan
  - e. upah/gaji yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Setelah menerima laporan lowongan dari pemberi kerja, maka Dinas menerbitkan surat Bukti Lapor Lowongan Pekerjaan dan menginformasikannya kepada TKL.

**Pasal 12**

Setiap Pemberi Kerja mengutamakan TKL pada lowongan pekerjaan yang dibutuhkan diperusahaannya sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan.

**Pasal 13**

- (1) Setiap lowongan yang telah terisi dan ditempatkan di Perusahaan, pemberi kerja wajib melaporkan kepada Dinas.
- (2) Laporan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan kepada dinas selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah lowongan tersebut terisi.

**BAB VII**

**PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TKL DAN CALON TKL**

**Pasal 14**

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan etika.

### **Pasal 15**

- (1) Pemerintah daerah, pemberi kerja, dan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja swasta berbadan hukum secara mandiri atau bersama-sama melakukan pendidikan dan pelatihan TKL.
- (2) Dinas melakukan pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKL paling sedikit 6 (enam) kali dalam setahun, apabila telah tersedia dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

### **Pasal 16**

- (1) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau 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 wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
  - a. sertifikat pelatihan; dan/atau
  - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan BNSP atau Lembaga Sertifikasi Profesi.

### **Pasal 17**

- (1) LPK dapat diselenggarakan oleh :
  - a. LPK pemerintah;
  - b. LPK swasta; atau
  - c. LPK Perusahaan.
- (2) LPK pemerintah atau LPK perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c, yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib mendaftar pada Dinas.
- (3) LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berbentuk badan hukum Indonesia yang memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan dari Dinas.
- (4) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan nomor registrasi LPK oleh PTSP sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri yang mengatur mengenai kode dan data wilayah administrasi pemerintahan.
- (5) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) berlaku selama LPK aktif menyelenggarakan pelatihan kerja.

### **Pasal 18**

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan LPK pemerintah, LPK swasta atau LPK perusahaan.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.

- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

#### **Pasal 19**

- (1) LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) dapat memperoleh akreditasi dari Lembaga Akreditasi.
- (2) Setiap kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja TKL yang dilakukan oleh lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (1) dilaporkan kepada Dinas untuk mendapatkan pembinaan.

#### **Pasal 20**

- (1) Setiap TKL pencari kerja dan TKL yang sudah berpengalaman kerja memiliki hak yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan LPK dengan mempertimbangkan proporsi dan regenerasi TKL.
- (2) Proporsi dan regenerasi TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan LPK dalam bentuk diprioritaskannya peserta TKL yang merupakan :
  - a. pencari kerja baru;
  - b. lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau sederajat yang tidak mampu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
  - c. anak-anak putus sekolah yang telah memiliki usia kerja cukup dari latar belakang keluarga tidak mampu; dan
  - d. Penyandang disabilitas.
- (3) Setiap peserta yang telah selesai mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja di LPK diberikan Kartu Tanda Pencari Kerja (AK/1), sertifikat, serta masuk ke dalam database TKL pencari kerja yang didistribusikan Dinas kepada perusahaan-perusahaan.
- (4) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mencantumkan bidang jabatan yang dilatih agar dapat berfungsi setara dengan bukti pengalaman kerja.
- (5) LPK dilarang memberikan sertifikat pelatihan kerja tanpa melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme pelaksanaan pendidikan dan pelatihan TKL oleh LPK diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

#### **Pasal 21**

- (1) Materi pendidikan dan pelatihan TKL disesuaikan dengan :
  - a. ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. kearifan lokal; dan
  - c. bidang-bidang pekerjaan yang tersedia dan dibutuhkan oleh dunia usaha khususnya di lokasi sekitar TKL berdomisili.
- (2) Materi pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat tentang keterampilan kerja.

**BAB VIII**  
**PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DAN**  
**PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

**Bagian Kesatu**

**Penempatan Tenaga Kerja Lokal**

**Pasal 22**

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sesuai dengan kompetensi dan keahliannya.

**Pasal 23**

- (1) Penempatan tenaga kerja lokal dilaksanakan berdasarkan prinsip keterbukaan, kebebasan, obyektifitas, serta keadilan dan kesetaraan dan non diskriminasi.
- (2) 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.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Selain memperhatikan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pelayanan penempatan TKL didasarkan juga pada analisis:
  - a. jumlah pekerjaan yang ada sekarang dan proyeksi kebutuhan pekerjaan di masa mendatang;
  - b. jumlah TKL yang belum dan sudah bekerja;
  - c. usia tenaga kerja;
  - d. potensi tenaga kerja;
  - e. permasalahan yang akan ada dan mungkin muncul dalam hubungan ketenagakerjaan; dan
  - f. kualifikasi keahlian.

**Pasal 24**

- (1) Dinas menerapkan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun *database* TKL bagi kepentingan penempatan TKL.
- (2) *Database* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didistribusikan sebagai daftar TKL sesuai dengan bidangnya masing-masing kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan.
- (3) Daftar TKL sesuai dengan yang dimaksud pada ayat (2) dimaksudkan untuk terdapatnya kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kompetensi/keahlian yang dimiliki oleh TKL.
- (4) Daftar TKL sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dapat dijadikan dasar oleh pemberi kerja untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkannya.

**Pasal 25**

- (1) Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.

- (2) Setiap perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

### **Bagian Kedua**

### **Perluasan Penciptaan Kesempatan Kerja**

#### **Pasal 26**

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah.
- (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 kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola:
  - a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
  - b. terapan teknologi tepat guna;
  - c. wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi;
  - f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; atau
  - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
- (5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif dan inovatif.

#### **Pasal 27**

Pemerintah Daerah memfasilitasi pengusaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

#### **Pasal 28**

- (1) Dalam rangka melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 26, Pemerintah Daerah dapat membentuk forum koordinasi.

- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintah Daerah dan masyarakat yang terdiri dari:
  - a. unsur Pemerintah Daerah berasal dari perangkat daerah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, bidang penanaman modal dan bidang perdagangan; dan
  - b. unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi pengusaha di Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

## **BAB IX**

### **PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL**

#### **Pasal 29**

- (1) Setiap pekerja/buruh dan tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, *hygiene* perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia dan nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam perundang-undangan.
- (2) Terhadap pekerja yang melakukan lembur, pemberi kerja wajib untuk memenuhi persyaratan dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi pada jam kerja, sesuai dengan standar kesehatan nasional;
  - b. menyediakan fasilitas mengantar pulang dari tempat kerja ke tempat tinggal, bagi pekerja perempuan yang pulang bekerja pada malam hari;
  - c. melakukan pemeriksaan kesehatan rutin bagi setiap pekerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **Pasal 30**

Hak-hak pekerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 29 ayat (1) terdiri dari :

- a. jaminan sosial ;
- b. upah yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. perjanjian kerja/kontrak kerja;
- d. peningkatan kompetensi TKL; dan
- e. hak lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 31**

- (1) Jaminan sosial yang dimaksud pada Pasal 30 huruf a adalah berdasarkan lembaga yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (4) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:
  - a. jaminan kecelakaan kerja;
  - b. jaminan kematian;
  - c. jaminan hari tua; dan
  - d. jaminan pensiun.

- (5) Pemberi kerja wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (6) Pelaksanaan jaminan sosial diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB X**

### **PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING**

#### **Bagian Kesatu**

#### **RPTKA dan IMTA**

#### **Pasal 32**

- (1) Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib :
  - a. memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebelum mempekerjakan TKA;
  - b. memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Direktur Pengendalian Penggunaan TKA atau pejabat yang ditunjuk;
  - c. mengutamakan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia;
  - d. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; dan
  - e. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b perpanjangannya diterbitkan oleh Kepala Dinas.
- (3) Pencabutan IMTA perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Kepala Dinas.
- (4) Tenaga kerja Indonesia yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e berhak mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Profesi.

#### **Pasal 33**

Pemberi kerja TKA meliputi :

- a. instansi pemerintah;
- b. badan-badan internasional;
- c. perwakilan negara asing;
- d. organisasi internasional;
- e. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing;
- f. perusahaan swasta asing, badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
- g. badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau yayasan;
- h. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan; dan
- i. usaha jasa impesariat.

#### **Pasal 34**

- (1) Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA maka akan dilakukan pencabutan IMTA.
- (2) Pencabutan IMTA perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan atas dasar rekomendasi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten.
- (3) Pencabutan IMTA perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setelah melakukan koordinasi dengan Dinas Provinsi.

#### **Pasal 35**

- (1) Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA kepada Dinas sesuai kewenangannya.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga pendamping di perusahaan pemberi kerja secara periodik 6 (enam) bulan sekali;
  - b. berakhirnya penggunaan TKA.

### **Bagian Kedua**

#### **TKA Daerah**

#### **Pasal 36**

- (1) TKA yang dipekerjakan di Daerah wajib:
  - a. memiliki sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi yang diakui secara internasional;
  - b. memiliki pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun; dan
  - c. tidak pernah dijatuhi sanksi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi TKA yang dipekerjakan oleh perusahaan dalam rangka penanaman modal.

#### **Pasal 37**

- (1) Perusahaan di daerah dilarang mempekerjakan TKA yang bukan dalam rangka alih teknologi dan alih pengetahuan.
- (2) Perusahaan di daerah dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan tertentu.
- (3) Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah:
  - a. Direktur Personalia;
  - b. Manajer Hubungan Industrial;
  - c. Manajer Personalia;
  - d. Supervisor Pengembangan Personalia;
  - e. Supervisor Perekrutan Personalia;
  - f. Supervisor Penempatan Personalia;
  - g. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai;
  - h. Penata Usaha Personalia;
  - i. Kepala Eksekutif Kantor;
  - j. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir;
  - k. Spesialis Personalia;
  - l. Penasehat Karir;
  - m. Penasehat Tenaga Kerja;
  - n. Pembimbing dan Konseling Jabatan;
  - o. Perantara Tenaga Kerja;
  - p. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai;
  - q. Pewawancara Pegawai;



- r. Analis Jabatan; dan
- s. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai.

### **Pasal 38**

Pemberi kerja wajib memulangkan TKA yang sudah berakhir masa kerjanya.

## **BAB XI FASILITAS KERJA**

### **Bagian Kesatu Kesempatan Beribadah**

#### **Pasal 39**

- (1) Pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

### **Bagian Kedua Pemberian Cuti dan Waktu Kerja**

#### **Pasal 40**

- (1) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi:
  - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
  - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. istirahat pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;
  - d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
  - f. istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan).
- (2) Pengusaha wajib memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

#### **Pasal 41**

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

#### **Pasal 42**

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- (3) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
- (4) Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) berhak mendapatkan upah penuh.

### **Pasal 43**

Perusahaan dilarang:

- a. mempekerjakan anak yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun; dan/atau
- b. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari disaat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.

### **Bagian Ketiga**

### **Fasilitas Kesejahteraan**

### **Pasal 44**

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain:
  - a. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);
  - b. fasilitas seragam kerja beserta tempatnya;
  - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
  - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
  - e. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
  - f. kantin;
  - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
  - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
  - i. fasilitas istirahat;
  - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan/atau
  - k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

## **BAB XII**

## **PENGUPAHAN dan THR**

### **Bagian Kesatu**

### **Pengupahan**

### **Pasal 45**

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.

- (2) Pengusaha menetapkan besaran upah bagi pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (3) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, melalui mekanisme bipartit dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

#### **Pasal 46**

- (1) Pemberlakuan kenaikan upah dilakukan bersamaan dengan kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota.
- (2) Pengusaha yang melakukan pembayaran upah dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

#### **Bagian Kedua**

##### **THR**

#### **Pasal 47**

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (4) Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (5) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) terdiri atas komponen upah :
  - a. upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih; atau
  - b. upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- (6) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

### **BAB XIII**

### **HUBUNGAN INDUSTRIAL**

#### **Bagian Kesatu**

##### **Umum**

#### **Pasal 48**

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
  - a. penetapan kebijakan;
  - b. pemberian pelayanan dan pembinaan;
  - c. pelaksanaan pengawasan; dan
  - d. penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

- a. pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. penjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
  - c. penyaluran aspirasi secara demokratis;
  - d. pengembangan keterampilan dan keahliannya;
  - e. ikut memajukan perusahaan; dan
  - f. pensejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi :
- a. penciptaan kemitraan;
  - b. pengembangan usaha;
  - c. perluasan lapangan kerja; dan
  - d. pemberian kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

## **Bagian Kedua Kelembagaan**

### **Pasal 49**

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

### **Pasal 50**

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit mengadakan rapat paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.

### **Pasal 51**

- (1) Pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.
- (3) Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.

## **Bagian Ketiga Perselisihan**

### **Pasal 52**

- (1) Dinas wajib melakukan fasilitasi/mediasi terkait perselisihan yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jumlah pegawai mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

### **Pasal 53**

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) paling sedikit memuat:
  - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

### **Pasal 54**

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (2), Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

## **Bagian Keempat**

### **PHK**

### **Pasal 55**

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum.
- (5) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

### **Pasal 56**

- (1) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

- (2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

#### **Pasal 57**

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

- (2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

#### **Pasal 58**

Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung dan/atau Lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutus dan memiliki kekuatan hukum tetap, yang menyatakan pekerja/buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

#### **Bagian Kelima**

#### **Tanggung jawab Pemerintah Daerah**

#### **Pasal 59**

- (1) Bupati bertanggungjawab dalam Pemberdayaan dan Perlindungan TKL;
- (2) Tanggung Jawab Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

**BAB XIV**  
**PENDANAAN**  
**Pasal 60**

Sumber pendanaan bagi penyelenggaraan pemberdayaan dan perlindungan TKL meliputi :

- a. APBN;
- b. APBD;
- c. Bagian dari dana tanggung jawab sosial perusahaan;
- d. Hibah dari Pemerintah daerah lain;
- e. Badan usaha; dan
- f. Sumbangan pihak lainnya yang tidak bersifat mengikat.

**BAB XIV**  
**KOORDINASI**  
**Pasal 61**

- (1) Pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan pemberdayaan dan perlindungan TKL dilakukan oleh Pemerintah Daerah dengan berkoordinasi dengan Pemerintah Provinsi.
- (2) Koordinasi yang dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**BAB XV**  
**SANKSI ADMINISTRATIF**  
**Pasal 62**

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 11 ayat (1), Pasal 13 ayat (1), Pasal 17 ayat (2), Pasal 20 ayat (5), Pasal 25 ayat (2), Pasal 25 ayat (3), Pasal 25 ayat (4), Pasal 25 ayat (5), Pasal 29 ayat (2), Pasal 31 ayat (5), Pasal 32 ayat (1), Pasal 33 ayat (2), Pasal 35 ayat (1), Pasal 36 ayat (1), Pasal 37 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 38, Pasal 39 ayat (2), Pasal 40 ayat (1), Pasal 40 ayat (2), Pasal 47 ayat (1), Pasal 49 ayat (1), Pasal 52 ayat (1), Pasal 53 ayat (2), Pasal 54 ayat (1), Pasal 54 ayat (2), Pasal 54 ayat (3), Pasal 55 ayat (2), Pasal 55 ayat (5), Pasal 57 ayat (1), Pasal 57 ayat (2), dan Pasal 61 dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (3) Kewenangan pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan bekerjasama dengan instansi terkait yang ditunjuk, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Pasal 64**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jember  
pada tanggal 14 Mei 2018

**BUPATI JEMBER,**

ttd

**FAIDA**

Diundangkan di Jember  
pada tanggal 14 Mei 2018



**SEKRETARIS DAERAH,**

**MIRFANO**  
Pembina Utama Muda

**NIP. 19630215 199202 1 001**

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN JEMBER TAHUN 2018 NOMOR 2**

NOREG. PERATURAN DAERAH KABUPATEN JEMBER, NOMOR 114-2/2018



**PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN JEMBER  
NOMOR 2 TAHUN 2018**

**TENTANG**

**PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL**

**I. UMUM**

Pelaksanaan pembangunan bidang ketenagakerjaan Kabupaten Jember sebagai upaya pembangunan daerah harus dilaksanakan sesuai dengan strategi pembangunan nasional sesuai dengan kewenangannya demi tercapainya masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, merata berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beragam peraturan perundang-undangan lainnya baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya 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.

Sesuai dengan kewenangan yang dimiliki, Pemerintah Kabupaten Jember melalui Dinas yang membidangi tenaga kerja mempunyai tanggungjawab dalam pelaksanaan pemberdayaan dan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal di daerah. Dengan adanya pengaturan ini diharapkan akan terwujud peningkatan kualitas dan kuantitas penduduk Kabupaten Jember dalam menghadapi persaingan global dan Masyarakat Ekonomi Asean. Pembangunan di bidang ketenagakerjaan mempunyai beberapa aspek dimensi dan keterkaitan. Dimensi dan keterkaitan tersebut dituangkan dalam peraturan daerah ini yang terdapat dalam ruang lingkup substansi yang ditetapkan di dalamnya.

Berkaitan dengan hal-hal tersebut diatas maka diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup asas dan tujuan, arah kebijakan dan tanggung jawab pemerintah daerah, kualifikasi TKL, inventarisasi dan pelaporan lowongan pekerjaan, pelatihan dan pendidikan TKL, penempatan tenaga kerja lokal dan perluasan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja lokal, penggunaan tenaga kerja asing, fasilitas kerja, pengupahan dan THR, hubungan industrial, pendanaan, pembinaan dan pengawasan dan sanksi administratif.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup Jelas

### Pasal 2

Cukup Jelas

### Pasal 3

#### Ayat (1)

##### Huruf a

Yang dimaksud dengan "asas keterbukaan" adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia.

##### Huruf b

Yang dimaksud dengan "asas keadilan" adalah bahwa adanya perlakuan yang adil dan seimbang bagi pekerja/buruh, baik secara materil maupun spiritual.

##### Huruf c

Yang dimaksud dengan "asas manfaat" adalah untuk mengamanatkan bahwa segala upaya dalam pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal harus dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kepentingan masyarakat Kabupaten Jember, pelaku usaha dan Pemerintah Kabupaten Jember.

##### Huruf d

Yang dimaksud dengan "asas kemitraan" adalah dalam penanganan masalah terkait dengan pemberdayaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal dibutuhkan kerja sama antara masyarakat, pemerintah dan pemberi usaha.

##### Huruf e

Yang dimaksud dengan "asas kearifan lokal" adalah bahwa pemberdayaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal harus tetap memperhatikan nilai-nilai luhur yang berlaku di masyarakat.

##### Huruf f

Yang dimaksud dengan "asas kedayagunaan" adalah bahwa setiap peraturan perundang-undangan yang dibuat harus tetap mempunyai nilai guna bagi masyarakat maupun pemerintah kabupaten.

##### Huruf g

Yang dimaksud dengan "asas keterpaduan" adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain Pemerintah Daerah, pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat.

##### Huruf h

Yang dimaksud dengan "asas non diskriminasi" adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam

kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

Huruf i

Yang dimaksud dengan "asas kesetaraan gender" adalah bahwa ketenagakerjaan dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan.

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Cukup Jelas

Pasal 6

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Pasal 7

Cukup Jelas

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 9

Cukup Jelas

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

AUTENTIFIKASI

Ayat (4)

Menginformasikan lowongan pekerjaan kepada TKL dapat dilakukan dengan berbagai macam cara positif yang bisa dengan mudah di akses oleh para pencari kerja di Kabupaten Jember.

Pasal 13

Cukup Jelas

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 15

Cukup Jelas

Pasal 16

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "swasta" adalah lembaga/organisasi ketenagakerjaan yang tidak dikuasai oleh pemerintah baik berbadan hukum maupun tidak.

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 17

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Pasal 19

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Pasal 20

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Pasal 21

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Cukup Jelas

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Ayat (6)

Cukup Jelas

Pasal 22

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan kemampuan secara *Soft skill* adalah suatu kelebihan yang terpendam dan untuk memperolehnya harus melalui pembelajaran dan pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan diri seseorang. Sedangkan kemampuan *hard skill* adalah kemampuan seseorang yang bisa dilihat secara teknis melalui pengalaman, akademis serta keterampilan yang dimiliki.

Pasal 23

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan *Prinsip Keterbukaan* adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan. *Prinsip Kebebasan* adalah kepada pencari kerja, pemberi kerja pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan. *Prinsip Obyektifitas* adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dipelukan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu. *Prinsip Keadilan dan Kesetaraan* adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik. *Prinsip Non Diskriminasi* adalah bahwasannya penempatan tenaga kerja mempunyai tujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, serta semua keputusan perekrutan dan ketenagakerjaan dibuat semata-mata dengan mengacu pada prestasi, keterampilan, pengalaman atau kemampuan pelamar atau pekerja bersangkutan.

Ayat (2)  
Cukup Jelas

Ayat (3)  
Cukup Jelas

Ayat (4)  
Cukup Jelas

Pasal 24  
Ayat (1)  
Cukup Jelas

Ayat (2)  
Cukup Jelas

Ayat (3)  
Cukup Jelas

Ayat (4)  
Cukup Jelas

Pasal 25  
Ayat (1)  
Cukup Jelas

Ayat (2)  
Cukup Jelas

Ayat (3)  
Cukup Jelas

Ayat (4)  
Cukup Jelas

Pasal 26  
Ayat (1)  
Cukup Jelas

Ayat (2)  
Cukup Jelas

Ayat (3)  
Cukup Jelas

Ayat (4)  
Cukup Jelas

Ayat (5)  
Cukup Jelas

Pasal 27  
Ayat (1)  
Cukup Jelas

Ayat (2)  
Cukup Jelas

Ayat (3)  
Cukup Jelas

Ayat (4)  
Cukup Jelas

Ayat (5)  
Cukup Jelas

Pasal 28  
Cukup Jelas

AUTENTIFIKASI

Pasal 29

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas
- Ayat (3)  
Cukup Jelas

Pasal 30

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 31

- Cukup Jelas

Pasal 32

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas
- Ayat (3)  
Cukup Jelas
- Ayat (4)  
Cukup Jelas
- Ayat (5)  
Cukup Jelas
- Ayat (6)  
Cukup Jelas

Pasal 33

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas
- Ayat (3)  
Cukup Jelas
- Ayat (4)  
Cukup Jelas

Pasal 34

- Cukup Jelas

Pasal 35

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 36

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas
- Ayat (3)  
Cukup Jelas

AUTENTIFIKASI

Pasal 37

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 38

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 39

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas
- Ayat (3)  
Cukup Jelas

Pasal 40

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 41

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas
- Ayat (3)  
Cukup Jelas

Pasal 42

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 43

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 44

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas
- Ayat (3)  
Cukup Jelas
- Ayat (4)  
Cukup Jelas

AUTENTIFIKASI



Pasal 45  
Cukup Jelas

Pasal 46  
Ayat (1)  
Cukup Jelas  
Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 47  
Ayat (1)  
Cukup Jelas  
Ayat (2)  
Cukup Jelas  
Ayat (3)  
Cukup Jelas

Pasal 48  
Ayat (1)  
Cukup Jelas  
Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 49  
Ayat (1)  
Cukup Jelas  
Ayat (2)  
Cukup Jelas  
Ayat (3)  
Cukup Jelas  
Ayat (4)  
Cukup Jelas  
Ayat (5)  
Cukup Jelas  
Ayat (6)  
Cukup Jelas

Pasal 50  
Ayat (1)  
Cukup Jelas  
Ayat (2)  
Cukup Jelas  
Ayat (3)  
Cukup Jelas

Pasal 51  
Ayat (1)  
Cukup Jelas  
Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 52  
Ayat (1)  
Cukup Jelas  
Ayat (2)  
Cukup Jelas

AUTENTIFIKASI

Pasal 53

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas
- Ayat (3)  
Cukup Jelas
- Ayat (4)  
Cukup Jelas

Pasal 54

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 55

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas
- Ayat (3)  
Cukup Jelas
- Ayat (4)  
Cukup Jelas

Pasal 56

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas
- Ayat (3)  
Cukup Jelas

Pasal 57

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas
- Ayat (3)  
Cukup Jelas
- Ayat (4)  
Cukup Jelas
- Ayat (5)  
Cukup Jelas

Pasal 58

- Ayat (1)  
Cukup Jelas
- Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 59

- Ayat (1)  
Cukup Jelas

AUTENTIFIKASI

Ayat (2)  
Cukup Jelas

Pasal 60  
Cukup Jelas

Pasal 61  
Cukup Jelas

Pasal 62  
Ayat (1)  
Cukup Jelas

Ayat (2)  
Cukup Jelas

Ayat (3)  
Cukup Jelas

Ayat (4)  
Cukup Jelas

Ayat (5)  
Cukup Jelas

Pasal 63  
Cukup Jelas

Pasal 64  
Ayat (1)  
Cukup Jelas

Ayat (2)  
Cukup Jelas

Ayat (3)  
Cukup Jelas

Pasal 65  
Ayat (1)  
Cukup Jelas

Ayat (2)  
Cukup Jelas

Ayat (3)  
Cukup Jelas

Pasal 66  
Cukup Jelas

Pasal 67  
Cukup Jelas

AUTENTIFIKASI