



**BUPATI KARAWANG
PROVINSI JAWA BARAT**

**RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG
NOMOR TAHUN 2022
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KARAWANG,

- Menimbang : a. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten Karawang merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang pada prinsipnya 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;

- b. bahwa pengaturan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan yang selama ini didasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dinilai sudah tidak sesuai dengan perkembangan peraturan perundang-undangan, dan kebijakan dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja, serta tuntutan dan kebutuhan untuk meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh di Daerah, sehingga perlu diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, 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 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

3. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. 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);
5. 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);
6. 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), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
7. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

8. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
9. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

11. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);
13. 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);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);

15. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KARAWANG
dan
BUPATI KARAWANG

MEMUTUSKAN:

**Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten adalah Kabupaten Karawang.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Bupati adalah Bupati Karawang.
7. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Karawang.
8. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang selanjutnya disebut Dinas adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
10. Tenaga Kerja adalah adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. 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 bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
13. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.
14. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya; atau

- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
15. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 16. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
 17. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 18. Tenaga Kerja Pendamping TKA adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk oleh Pemberi Kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendampingan TKA yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
 19. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
 20. Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pengesahan RPTKA adalah persetujuan penggunaan TKA yang disahkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
 21. Kawasan Ekonomi Khusus yang selanjutnya disingkat KEK adalah kawasan dengan batas tertentu dalam wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang ditetapkan untuk menyelenggarakan fungsi perekonomian dan memperoleh fasilitas tertentu.

22. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
23. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
24. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah suatu eksosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten.
25. Sistem Informasi Ketenagakerjaan Terpadu yang selanjutnya disebut Sisnaker adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, dan substansi yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja pengelolaan data dan informasi yang terpadu bidang ketenagakerjaan.
26. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
27. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK, adalah hasil kegiatan PTK yang memuat perkiraan dan rencana persediaan tenaga kerja, kebutuhan akan tenaga kerja, serta neraca dan program pembangunan ketenagakerjaan.
28. Rencana Tenaga Kerja Kabupaten yang selanjutnya disebut RTK Kabupaten, adalah hasil kegiatan PTK Kabupaten yang memuat perkiraan dan rencana persediaan tenaga kerja, perkiraan dan rencana kebutuhan akan tenaga kerja, serta neraca dan program pembangunan ketenagakerjaan di tingkat kabupaten.
29. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan

produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

30. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat 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.
31. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja makro.
32. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja mikro.
33. Produktivitas tenaga kerja adalah rasio antara nilai produk domestik bruto dengan jumlah penduduk yang bekerja yang digunakan baik individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu yang merupakan besaran kontribusi penduduk yang bekerja dalam pembentukan nilai tambah suatu produk dari proses kegiatan ekonomi pada suatu lapangan usaha secara nasional dan regional.
34. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
35. Kesempatan Kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.
36. Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan upah.
37. Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.

38. 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.
39. Pelatihan Berbasis Kompetensi yang selanjutnya disingkat PBK adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
40. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang terusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktik, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga pelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.
41. Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang selanjutnya disingkat Sislatkernas, adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional.
42. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, dan badan hukum yang mempunyai persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
43. Tenaga Pelatihan adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan diberikan tugas serta wewenang untuk mendukung penyelenggaraan kegiatan pelatihan.
44. Instruktur atau sebutan lainnya adalah seseorang yang memiliki kompetensi teknis dan metodologis, dan diberikan tugas serta wewenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan.
45. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
46. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

47. Sertifikasi Kompetensi Kerja yang selanjutnya disingkat SKK adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
48. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.
49. Peserta JKP yang selanjutnya disebut Peserta adalah Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha dan telah terdaftar serta membayar iuran.
50. Jaminan Kesehatan yang selanjutnya disebut JKN adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar Peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran jaminan Kesehatan atau iuran jaminan kesehatannya dibayar oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah Kabupaten.
51. Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat Peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
52. Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat Peserta memasuki usia pension, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
53. Jaminan Pensiun yang selanjutnya disingkat JP adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi Peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah Peserta memasuki usia pension, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
54. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JK adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika Peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

55. 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.
56. Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.
57. Upah Kerja Lembur adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.
58. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
59. 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.
60. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
61. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
62. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.

63. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
64. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
65. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
66. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
67. Antarkerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.
68. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota atau lebih dari 1 (satu) Daerah Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi.
69. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja antar Daerah Provinsi.
70. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
71. Surat Persetujuan Penempatan yang selanjutnya disingkat SPP adalah surat persetujuan dalam rangka Penempatan Tenaga Kerja AKL atau AKAD.
72. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menanggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.

73. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
74. Perantara Kerja adalah proses mempertemukan Pencari Kerja dengan Pemberi Kerja sampai dengan terjadinya hubungan kerja.
75. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah Lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
76. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja.
77. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja pada alumninya.
78. Penanggung Jawab Perusahaan adalah Direktur Utama LPTKS sebagaimana tercantum dalam akta pendirian/perubahan badan hukum.
79. Pengantar Kerja adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pelayanan Antarkerja.
80. Petugas Antarkerja adalah petugas yang memiliki kompetensi melakukan kegiatan Antarkerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan Antarkerja.
81. Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah Pencari Kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
82. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompetensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

83. Pemagangan di Dalam Negeri adalah Pemagangan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang berdomisili di Negara Kesatuan Republik Indonesia.
84. Penyelenggara Pemagangan adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pemagangan di Dalam Negeri.
85. Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.
86. Pembimbing Pemagangan adalah tenaga pelatihan yang merupakan tenaga penyelia atau pekerja yang kompeten dan ditunjuk oleh Penyelenggara Pemagangan untuk membimbing peserta Pemagangan di Perusahaan.
87. Unit Pelatihan adalah satuan unit yang menyelenggarakan pelatihan di Perusahaan baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.
88. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
89. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
90. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.
91. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.
92. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

93. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
94. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.
95. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.
96. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
97. Mitra Usaha adalah instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pemberi kerja.
98. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
99. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
100. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara tujuan penempatan yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.

101. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
102. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.
103. Orientasi Pra-Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat OPP adalah kegiatan pemberian pembekalan dan informasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi.
104. Orang adalah orang perseorangan dan/atau korporasi.
105. Badan adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.
106. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan Republik Indonesia adalah perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara tujuan penempatan atau pada organisasi internasional.
107. Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut LTSA Pekerja Migran Indonesia adalah sistem layanan pemberian informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang terintegrasi dalam pelayanan publik yang murah, mudah, dan cepat tanpa diskriminasi.
108. Sistem Komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Sisko P2MI adalah sistem pelayanan administrasi penempatan Pekerja Migran Indonesia.

109. 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.
110. Penghormatan adalah sikap menghargai atau menerima keberadaan Penyandang Disabilitas dengan segala hak yang melekat tanpa berkurang.
111. Pelindungan adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, mengayomi, dan memperkuat hak Penyandang Disabilitas.
112. Pemenuhan adalah upaya yang dilakukan untuk memenuhi, melaksanakan, dan mewrrjudkan hak Penyandang Disabilitas.
113. Akomodasi yang Layak adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk Penyandang Disabilitas berdasarkan kesetaraan.
114. Penilaian Personal adalah upaya untuk menilai ragam, tingkat, hambatan, dan kebutuhan Penyandang Disabilitas baik secara medis maupun psikis untuk menentukan Akomodasi -vang Layak.
115. Penerjemah adalah orang yang memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk memahami dan menggunakan bahasa yang digunakan oleh Penyandang Disabilitas.
116. Pendamping Penyandang Disabilitas yang selanjutnva disebut Pendamping Disabilitas adalah orang yang memiliki pengetahuan tentang jenis, tingkat, dan hambatan disabilitas pada seseorang, serta mampu memberikan pendampingan terhadap Penyandang Disabilitas.
117. Diskriminasi adalah setiap pembedaan, pengecualian pembatasan, pelecehan, atau pengucilan atas dasar disabilitas yang bermaksud atau berdampak pada pembatasan atau peniadaan pengakuan, penikmatan, atau pelaksanaan hak Penyandang Disabilitas.

118. Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut ULD Ketenagakerjaan adalah unit layanan yang merupakan bagian dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
119. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
120. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
121. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
122. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
123. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
124. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

125. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
126. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
127. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
128. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
129. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
130. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

131. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
132. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
133. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
134. Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral, yang selanjutnya disebut LKS Tripartit Sektoral, adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan sektor usaha tertentu yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha sektor usaha tertentu, dan serikat pekerja/serikat buruh sektor usaha tertentu.
135. Organisasi Pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
136. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
137. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
138. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
139. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00. 28.
140. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.

141. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
142. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
143. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah kartu tanda kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki nomor identitas tunggal yang berlaku untuk program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian, sesuai dengan penahapan kepesertaan.
144. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
145. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten bertujuan:

- a. mendukung terwujudnya pelaksanaan perencanaan ketenagakerjaan secara terpadu, sistematis, dan terintegrasi dengan program dan kebijakan perencanaan tenaga kerja nasional dan Daerah;
- b. mendukung terwujudnya program dan kebijakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan tenaga kerja baik secara nasional maupun Daerah;
- c. mendukung pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan yang terintegrasi dengan program dan kebijakan perencanaan tenaga kerja nasional dan Daerah;

- d. mendukung terwujudnya program dan kebijakan penyelenggaraan sistem pelatihan kerja nasional di Daerah Kabupaten yang efektif, efisien, dan optimal dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja di Daerah;
- e. mendukung program dan kebijakan penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri yang terintegrasi dengan kebijakan penempatan tenaga kerja nasional;
- f. mewujudkan tanggung jawab Pemerintah Daerah Kabupaten dalam upaya perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja;
- g. mewujudkan jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi setiap tenaga kerja untuk memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama dalam memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi;
- h. memberikan jaminan perlindungan hukum dan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban Pengusaha dan tenaga kerja;
- i. memberikan jaminan perlindungan hukum, pengupahan, dan kesejahteraan bagi tenaga kerja;
- j. memberikan jaminan kepastian hukum dan sebagai landasan hukum bagi Pemerintah Daerah Kabupaten dalam penyelenggaraan Perpanjangan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan penerimaan Pembayaran DKPTKA;
- k. memberikan pelayanan dan/atau memfasilitasi serta melakukan pembinaan terkait dengan hubungan kerja dan persyaratan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja;
- l. meminimalisir atau mencegah secara dini terjadinya permasalahan di bidang ketenagakerjaan seperti mogok kerja, unjuk rasa, dan penutupan perusahaan; dan
- m. mewujudkan kondisi ketenagakerjaan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan dalam mendukung pembangunan ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten.

BAB II
PERENCANAAN TENAGA KERJA
DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Perencanaan Tenaga Kerja

Paragraf 1
Umum

Pasal 3

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten, Pemerintah Daerah Kabupaten menetapkan kebijakan dan menyusun PTK Kabupaten.
- (2) PTK Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (3) PTK Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (4) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), diperoleh dari Pemerintah Daerah Kabupaten atau swasta.

Paragraf 2
Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Pasal 4

- (1) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a, dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diperlukan informasi ketenagakerjaan dan informasi terkait lainnya.

Pasal 5

PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a, bertujuan untuk:

- a. menyediakan tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa; dan
- b. mempermudah pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang meliputi, perluasan kesempatan kerja, peningkatan pendayagunaan tenaga kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.

Pasal 6

Tahapan kegiatan PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a, meliputi:

- a. penghitungan persediaan, kebutuhan, dan neraca tenaga kerja;
- b. pembentukan tim;
- c. pelaporan hasil pelaksanaan RTK Makro;
- d. pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro;
- e. pelaksanaan evaluasi hasil pemantauan; dan
- f. pembinaan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro.

Pasal 7

Penghitungan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, dipergunakan untuk menyusun PTK Makro, yang meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan:

- a. persediaan tenaga kerja;
- b. kebutuhan akan tenaga kerja;
- c. keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja; dan
- d. penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.

Pasal 8

- (1) Tahapan kegiatan PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, menghasilkan RTK Makro.
- (2) RTK Makro sebagai hasil dari PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. neraca tenaga kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (3) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. pendahuluan;
 - b. kondisi ketenagakerjaan;
 - c. perkiraan dan perencanaan persediaan tenaga kerja;
 - d. perkiraan dan perencanaan kebutuhan akan tenaga kerja;
 - e. perkiraan dan perencanaan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja;
 - f. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan; dan
 - g. penutup.

Pasal 9

- (1) RTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan evaluasi untuk disesuaikan dengan kondisi lingkungan strategis yang mempengaruhi.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 10

Pelaksanaan PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a, meliputi kegiatan:

- a. sosialisasi;
- b. pencapaian sasaran;
- c. pemantauan;
- d. evaluasi;
- e. penyesuaian sasaran; dan
- f. pelaporan hasil pelaksanaan RTK Makro.

Pasal 11

Ketentuan lebih lanjut mengenai PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 10, diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 3

Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Pasal 12

Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b, dimaksudkan untuk:

- a. mendayagunakan pegawai secara optimal dan produktif;
- b. mendukung pencapaian kinerja pegawai dan perusahaan yang tinggi;

- c. memudahkan pencapaian visi dan misi perusahaan;
- d. membatasi timbulnya permasalahan di perusahaan;
- e. menjamin kelangsungan dan pengembangan perusahaan; dan
- f. memperluas kesempatan kerja.

Pasal 13

PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b, 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.

Pasal 14

- (1) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) penyusunannya dilakukan oleh:
 - a. Badan Usaha Milik Daerah;
 - b. perusahaan swasta; dan
 - c. lembaga swasta lainnya.
- (3) Pelaksanaan penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh unit kerja yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang kepegawaian atau unit lain di perusahaan yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan penyusunan PTK Mikro.
- (4) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditandatangani oleh pimpinan perusahaan.

Pasal 15

- (1) RTK Mikro sebagai hasil dari PTK Mikro paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (2) Penyusunan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menggunakan cara:
 - a. pengolahan data kepegawaian;
 - b. perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai;
 - c. perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai;
 - d. perkiraan dan perencanaan neraca pegawai; dan
 - e. penyusunan program kepegawaian.
- (3) Penyusunan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. pendahuluan;
 - b. kondisi perusahaan;
 - c. perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai;
 - d. perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai;
 - e. perkiraan dan perencanaan neraca pegawai;
 - f. program kepegawaian; dan
 - g. penutup.

Pasal 16

- (1) Penyusunan RTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) Setiap tahun RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan penilaian untuk disesuaikan dengan perkembangan perusahaan.

Pasal 17

Ketentuan lebih lanjut mengenai PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 sampai dengan Pasal 16, diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Informasi Ketenagakerjaan

Paragraf 1 Umum

Pasal 18

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan pengelolaan informasi ketenagakerjaan, serta pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten.
- (2) Pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan informasi ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (3) Pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan informasi ketenagakerjaan, serta pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 2 Jenis Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 19

- (1) Jenis Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1), 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. penganggur.
- (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 tenaga kerja;
 - 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 20

- (1) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, disajikan dalam bentuk:
 - a. tabel;
 - b. grafik;
 - c. peta; dan
 - d. narasi.

- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipublikasikan dalam bentuk:
 - a. cetakan; dan/atau
 - b. media elektronik.

Pasal 21

Ketentuan lebih lanjut mengenai klasifikasi dan karakteristik data dari jenis informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, serta pedoman penyajian Informasi Ketenagakerjaan dan publikasi Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20, diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 3 Sumber Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 22

- (1) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, dapat diperoleh dari sumber antara lain:
 - a. instansi vertikal di Daerah Kabupaten;
 - b. instansi Pemerintah Daerah Kabupaten;
 - c. BUMD;
 - d. perguruan tinggi;
 - e. lembaga swadaya masyarakat;
 - f. perusahaan swasta;
 - g. asosiasi pengusaha; dan
 - h. serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), informasi ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui kegiatan survei, media cetak dan elektronik.

Pasal 23

- (1) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1), pengumpulannya dilakukan secara langsung dan tidak langsung, baik konvensional maupun elektronik, secara berkala dan insidental.

- (2) Cara penyampaian informasi ketenagakerjaan dari perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

- (1) Informasi Ketenagakerjaan yang telah dikumpulkan, diolah dengan menggunakan metoda statistika atau metoda lainnya, baik secara manual maupun komputasi sesuai dengan peruntukannya.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman penggunaan metoda statistika sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 25

Informasi Ketenagakerjaan yang dikumpulkan dan diolah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dan Pasal 24, disimpan dalam sistem database.

Pasal 26

- (1) Pengguna dapat memperoleh Informasi Ketenagakerjaan pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pengguna dapat memperoleh informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebutuhannya, kecuali informasi yang bersifat rahasia.
- (3) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berwenang untuk menolak permintaan informasi ketenagakerjaan dari pengguna, yang tidak sesuai dengan kebutuhannya, dan/atau informasi ketenagakerjaan yang bersifat rahasia sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Untuk memperoleh Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengguna tidak dipungut biaya.

BAB III PELATIHAN KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 27

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam hubungan kerja dan/atau di luar hubungan kerja.
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (4) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan secara berjenjang.

Pasal 28

- (1) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya

Pasal 29

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Tujuan Pelatihan Kerja

Pasal 30

Pelatihan Kerja bertujuan untuk:

- a. mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja;
- b. memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja; dan
- c. mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja.

Bagian Ketiga
Prinsip Dasar Pelatihan Kerja

Pasal 31

Prinsip dasar Pelatihan Kerja dilaksanakan, sebagai berikut:

- a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. berbasis pada kompetensi kerja;
- c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah Daerah Kabupaten, dan masyarakat;
- d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
- e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Bagian Keempat
Program Pelatihan Kerja

Pasal 32

- (1) Program Pelatihan Kerja disusun berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
- (2) Program Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang.

- (3) Program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), mengacu pada jenjang KKNI.
- (4) Program pelatihan kerja yang tidak berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Program Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kelima Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Paragraf 1 Umum

Pasal 33

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan metode Pelatihan Kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja.
- (2) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus didukung dengan:
 - a. sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja; dan
 - b. tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.
- (3) Kualifikasi Kompetensi Tenaga Kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, meliputi:
 - a. kompetensi teknis;
 - b. pengetahuan; dan
 - c. sikap kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Sarana dan Prasarana yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dan persyaratan kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 34

- (1) Metode Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1), dapat berupa:
 - a. pelatihan di tempat kerja; dan/atau
 - b. pelatihan di LPK.
- (2) Metode Pelatihan Kerja berupa Pelatihan Kerja di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diselenggarakan dengan cara Pemagangan.
- (3) Metode Pelatihan Kerja berupa Pelatihan di Tempat Kerja dan/atau di LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), huruf a dan huruf b, diselenggarakan oleh LPK.

Paragraf 2 Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 35

- (1) LPK, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (3), terdiri atas:
 - a. LPK Pemerintah Daerah Kabupaten;
 - b. LPK Swasta; atau
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.

Pasal 36

- (1) LPK Pemerintah Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) huruf a, dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (2) LPK Pemerintah Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) huruf a, yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja, wajib mendaftarkan pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 37

- (1) LPK Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) huruf b, yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum, wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pelayanan perizinan terpadu satu pintu.
- (2) LPK Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) huruf b, berhak untuk mendapatkan kemudahan dalam bentuk pendampingan dan bimbingan pengurusan kompetensi LPK maupun Sertifikasi Peserta Pelatihan Kerja.
- (3) Bagi LPK Swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 38

LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) huruf c, yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja, wajib mendaftarkan pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 39

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh LPK Pemerintah Daerah Kabupaten, LPK Swasta, dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36, Pasal 37, dan Pasal 38, dilaksanakan dengan berpedoman atau sesuai dengan Sistem Pelatihan Kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia.

Pasal 40

- (1) Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas berhak untuk mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh LPK Pemerintah Daerah Kabupaten, LPK Swasta, dan/atau LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2).
- (2) Pelaksanaan Pelatihan Kerja bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara khusus bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas atau bersama-sama dengan peserta pelatihan kerja lainnya.

- (3) Pelatihan Kerja bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan oleh instruktur dan tenaga pelatihan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelatihan Kerja bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas, dan kemampuan tenaga kerja Penyandang Disabilitas yang bersangkutan.

Pasal 41

LPK Pemerintah Daerah Kabupaten, LPK Swasta, dan/atau LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2), yang peserta pelatihannya terdapat tenaga kerja Penyandang Disabilitas, harus menerapkan persyaratan dan metode latihan kerja yang telah ditetapkan, serta fasilitas pelatihan yang disesuaikan dengan jenis derajat disabilitas dan kemampuan tenaga kerja Penyandang Disabilitas.

Paragraf 3 Peserta Pelatihan Kerja

Pasal 42

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.
- (2) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat Program Pelatihan Kerja yang akan diikuti.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan Peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 43

Peserta Pelatihan Kerja bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan kebutuhan.

Paragraf 4 Sertifikasi

Pasal 44

- (1) Tenaga Kerja yang telah selesai mengikuti Program Pelatihan Kerja pada LPK Pemerintah Daerah Kabupaten, LPK Swasta, atau LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2), berhak mendapatkan Seritifikat Pelatihan Kerja dan/atau Sertifikat Kompetensi Kerja.
- (2) Sertifikat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan oleh LPK kepada Peserta Pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan Program Pelatihan Kerja yang diikuti.
- (3) Sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan oleh BNSP kepada lulusan pelatihan dan/atau tenaga kerja berpengalaman setelah lulus uji kompetensi.
- (4) Ketentuan mengenai pemberian Sertifikasi Pelatihan Kerja dan/atau Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 45

- (1) Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang telah mengikuti Program Pelatihan Kerja berhak mendapat Sertifikat Pelatihan Kerja.
- (2) Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dapat mengikuti uji kompetensi untuk mendapat Sertifikat Kompetensi Kerja.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pemberian Sertifikat Pelatihan Kerja dan/atau Sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IV PEMAGANGAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 46

Pemagangan, terdiri atas:

- a. Pemagangan di Luar Negeri; dan
- b. Pemagangan di Dalam Negeri.

Bagian Kedua Pemagangan di Luar Negeri

Pasal 47

Pemagangan di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 huruf a, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri.

Bagian Ketiga Pemagangan di Dalam Negeri

Pasal 48

- (1) Pemagangan di Dalam Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 huruf b, dilaksanakan oleh Penyelenggara Pemagangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilarang mengikutsertakan Peserta Pemagangan yang telah mengikuti Pemagangan di Dalam Negeri pada Program, Jabatan, dan/atau Kualifikasi yang sama.

Pasal 49

- (1) Peserta Pemagangan di Dalam Negeri, terdiri atas:
 - a. Pencari Kerja; atau
 - b. Pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (2) Peserta Pemagangan di Dalam Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan.

Pasal 50

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 huruf b, dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan.

- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memuat:
 - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
 - c. program Pemagangan;
 - d. jangka waktu Pemagangan; dan
 - e. besaran uang saku.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus disahkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 51

- (1) Pemagangan di Dalam Negeri yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemagangan menjadi pekerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.

Pasal 52

Setiap tahapan dalam proses penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri dilakukan tanpa dipungut biaya kepada Peserta Pemagangan.

Pasal 53

Perusahaan yang akan menyelenggarakan Pemagangan di Dalam Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 huruf b, harus mengajukan surat permohonan tertulis kepada Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, untuk memperoleh persetujuan penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Pasal 54

- (1) Waktu penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 huruf b, disesuaikan dengan jam kerja di Perusahaan.
- (2) Waktu penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak diperbolehkan dilaksanakan pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 55

- (1) Jangka waktu pelaksanaan Pemagangan di Dalam Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 huruf b, dibatasi paling lama 1 (satu) tahun.
- (2) Dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu yang memerlukan waktu pelaksanaan Pemagangan di Dalam Negeri lebih dari 1 (satu) tahun, dituangkan ke dalam Perjanjian Pemagangan baru.
- (3) Perjanjian Pemagangan baru sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib dilaporkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 56

- (1) Untuk meningkatkan kelancaran penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 huruf b, pelaksanaan penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri dibentuk jejaring Pemagangan.
- (2) Jejaring Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan forum komunikasi atau wadah yang beranggotakan unsur dari Perusahaan, Pemerintah Daerah Kabupaten, asosiasi, LPK, dan para pemangku kepentingan lainnya untuk memfasilitasi penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.

Pasal 57

- (1) Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses Pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi kerja.

- (2) Peserta Pemagangan yang telah memperoleh sertifikat Pemagangan dapat:
- a. direkrut langsung sebagai pekerja oleh Perusahaan yang melaksanakan Pemagangan;
 - b. bekerja pada Perusahaan yang sejenis; atau
 - c. melakukan usaha mandiri atau wirausaha

Pasal 58

Penyelenggaraan Pemagangan bagi Peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan khusus peserta Pemagangan penyandang disabilitas.

Pasal 59

Ketentuan lebih lanjut mengenai Pemagangan di Dalam Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 sampai dengan Pasal 58, diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB V PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Pasal 60

Produktivitas Tenaga Kerja, meliputi:

- a. Promosi Produktivitas;
- b. Peningkatan Produktivitas;
- c. Pengukuran Produktivitas; dan
- d. Pemeliharaan Produktivitas.

Pasal 61

Bupati berwenang melaksanakan Promosi Produktivitas, Peningkatan Produktivitas, Pengukuran Produktivitas, dan Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, di Daerah Kabupaten.

Pasal 62

- (1) Promosi Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 huruf a, ditujukan untuk memberikan pemahaman dan penyebarluasan konsepsi produktivitas kepada masyarakat, dunia usaha, dan instansi pemerintah guna meningkatkan kesadaran dan membangun komitmen kegiatan peningkatan produktivitas.
- (2) Promosi Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diselenggarakan dengan prinsip konseptual, sistematis, konsisten, dan berkelanjutan.
- (3) Promosi Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui kegiatan:
 - a. penyelenggaraan forum seminar, workshop, symposium, dialog, dan konvensi;
 - b. penyebarluasan informasi melalui media cetak/elektronik;
 - c. penyelenggaraan Bulan Mutu dan Produktivitas; dan/atau
 - d. pemberian anugerah produktivitas dan kualitas.
- (4) Promosi Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus melibatkan peran serta dunia usaha dan masyarakat.

Pasal 63

- (1) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 huruf b, diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ramah lingkungan, dan berkelanjutan.
- (2) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen.
- (3) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan pada skala mikro dan makro.
- (4) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui kegiatan:
 - a. pendidikan dan pelatihan;
 - b. bimbingan teknis dan konsultasi;

- c. pengembangan Inovasi; atau
 - d. kerja sama kelembagaan.
- (5) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus melibatkan peran serta dunia usaha dan masyarakat.

Pasal 64

- (1) Pengukuran Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 huruf c, meliputi:
- a. pengukuran produktivitas individu;
 - b. pengukuran produktivitas mikro; dan
 - c. pengukuran produktivitas makro.
- (2) Pengukuran Produktivitas Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan pada orang per orang yang bekerja di perusahaan, instansi pemerintah, atau kelompok masyarakat.
- (3) Pengukuran Produktivitas Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan pada skala perusahaan, Perangkat Daerah, atau kelompok masyarakat.
- (4) Pengukuran Produktivitas Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilakukan pada skala Daerah Kabupaten.
- (5) Pengukuran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diselenggarakan dengan prinsip valid, reliabel, akurat, objektif, dan akuntabel.

Pasal 65

- (1) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 huruf d, meliputi: a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas; b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.
- (2) Dalam rangka menjaga mutu pemeliharaan, perlu dilakukan pembudayaan produktivitas.
- (3) Pembudayaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselenggarakan dengan prinsip disiplin, konsisten, dan berkelanjutan.

Pasal 66

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan kegiatan promosi, peningkatan, pengukuran, dan pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 sampai dengan Pasal 65 diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 67

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten dilaksanakan dalam satu kesatuan Pasar Kerja Nasional dan/atau Daerah.
- (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 program nasional dan daerah.

Bagian Kedua Wewenang dan Tugas Pemerintah Daerah Kabupaten Dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 68

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten memiliki wewenang dan tugas dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Wewenang dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten;
 - b. Penerbitan Izin LPTKS di Daerah Kabupaten; dan
 - c. Pengelolaan IPK di Daerah Kabupaten.

- (3) Dalam melaksanakan wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Pemerintah Daerah Kabupaten mempunyai tugas melakukan layanan Antarkerja.
- (4) Layanan Antarkerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), terdiri atas:
 - a. IPK;
 - b. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan
 - c. Perantaraan Kerja.
- (5) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan pembinaan terhadap pelayanan Antarkerja di tingkat Kecamatan dengan menyiapkan sumber daya manusia pelayanan Antarkerja.
- (6) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan penerbitan Tanda Daftar BKK.

Bagian Ketiga **Tujuan Penempatan Tenaga Kerja**

Pasal 69

Penempatan Tenaga Kerja bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Pasal 70

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja bersifat terpadu dalam 1 (satu) sistem Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi:

- a. Pencari Kerja;
- b. Lowongan Pekerjaan;
- c. IPK;
- d. Mekanisme Antarkerja; dan
- e. Kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja.

Bagian Keempat
Asas Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 71

Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. terbuka;
- b. bebas;
- c. obyektif; dan
- d. adil dan setara tanpa diskriminasi.

Bagian Kelima
Jenis Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 72

Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Bagian Keenam
Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri

Paragraf 1
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 73

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, terdiri atas:

- a. Pemerintah Daerah Kabupaten; dan
- b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta.

Paragraf 2
Pelayanan Penempatan

Pasal 74

- (1) Penempatan Tenaga Kerja oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73, dilakukan dengan memberikan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur:
 - a. pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (3) Unsur sistem Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 75

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73, memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dalam melaksanakan fungsi pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai tugas:
 - a. pelayanan IPK;
 - b. pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan
 - c. pelayanan Perantaraan Kerja.
- (3) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, meliputi:
 - a. informasi Pencari Kerja;
 - b. lowongan pekerjaan; dan
 - c. Penempatan Tenaga Kerja
- (4) Informasi Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memuat:
 - a. nama, alamat, umur, dan jenis kelamin; dan
 - b. pendidikan dan Kompetensi Kerja.
- (5) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, memuat:

- a. jumlah lowongan pekerjaan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan;
 - d. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
 - e. upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya;
 - f. jenis kelamin dan usia;
 - g. pendidikan dan/atau Kompetensi Kerja; dan
 - h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja.
- (6) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap Pencari Kerja.

Pasal 76

Penyajian dan penyebaran pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (2) huruf a, wajib dilakukan melalui:

- a. media online;
- b. papan pengumuman;
- c. media cetak;
- d. media elektronik; dan/atau
- e. media lainnya.

Pasal 77

Pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (2) huruf b, diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (2) huruf a, dan wawancara.

Pasal 78

- (1) Pelayanan Perantara Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (2) huruf c, meliputi:
 - a. pelayanan kepada Pencari Kerja;
 - b. pelayanan kepada Pemberi Kerja;
 - c. pencarian lowongan pekerjaan;

- d. pencocokan antara Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan;
 - e. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
 - f. tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan
 - g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penempatan tenaga kerja di luar hubungan kerja.

Pasal 79

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja oleh Pemerintah Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 huruf a, dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 huruf b, dilaksanakan oleh LPTKS.

Paragraf 3

Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Pasal 80

- (1) Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dilakukan melalui proses penempatan individual berdasarkan penerapan alat baik reguler maupun khusus dan teknik penyesuaian bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai.
- (2) Proses Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan teknik analisa syarat fisik atau mental.
- (3) Teknik analisa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi upaya atau aktivitas fisik dan faktor kondisi dan jabatan atau pekerjaan serta analisa kualifikasi tenaga kerja Penyandang Disabilitas.

- (4) Analisa kualifikasi tenaga kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit meliputi:
- a. kemampuan fisik;
 - b. kemampuan emosional (stabilitas emosi);
 - c. bakat yang dimiliki;
 - d. keterampilan yang dimiliki;
 - e. kepribadian;
 - f. minat; dan
 - g. pendidikan.

Pasal 81

Penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas dapat dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten dan/atau Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73.

Pasal 82

Pengusaha harus melaporkan penerimaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang dipekerjakan diperusahaannya kepada Bupati melalui Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 83

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemungutan biaya penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 4 Perizinan

Pasal 84

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 huruf b, dalam penyelenggaraan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (2), dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang menempatkan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80, wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 5 Bursa Kerja Khusus

Pasal 85

- (1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73, dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang menempatkan:
 - a. tenaga kerja di luar alumninya; dan/atau
 - b. tenaga kerja ke luar negeri.
- (3) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan Pendidikan tinggi dan LPK yang bersangkutan.

- (5) Pembentukan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja serta didaftarkan kepada Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keenam
Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1
Umum

Pasal 86

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara manual atau melalui online system yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Kerja nasional melalui SISNAKER Terpadu.

Paragraf 2
Pencari Kerja

Pasal 87

- (1) Pencari Kerja yang akan bekerja di dalam negeri atau di luar negeri harus mendaftar pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau di kecamatan sesuai dengan domisili untuk mendapatkan Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja.
- (2) Untuk memperoleh Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pencari Kerja mengajukan permohonan kepada Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 88

- (1) Pencari Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1) dapat memperoleh kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja di luar domisilinya.

- (2) Kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan/atau sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (2) berlaku secara nasional.
- (3) Kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diperpanjang.

Pasal 89

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara permohonan Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (2), dan Perpanjangan Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 3 Pemberi Kerja

Pasal 90

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, LPTKS, dan BKK.
- (2) Pemberi Kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, LPTKS, dan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melalui Antarkerja.

Pasal 91

- (1) Pemberi Kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara manual atau melalui online sistem kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan memberikan Surat Pengantar Kerja setelah Pencari Kerja mencari dan/atau menerima informasi lowongan pekerjaan dari Pemberi Kerja.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian Surat Pengantar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 4
Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta

Pasal 92

- (1) LPTKS yang melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja melalui sistem AKL di Daerah Kabupaten, wajib:
 - a. melaporkan job order dari Pemberi Kerja kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melibatkan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dalam proses rekrutmen tenaga kerja;
 - c. mengesahkan perjanjian kerja pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan; dan
 - d. melaporkan Penempatan Tenaga Kerja secara manual atau melalui online sistem kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja melalui sistem AKL di Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Paragraf 5
Orientasi Pra Pemberangkatan

Pasal 93

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 wajib melaksanakan Orientasi Pra Pemberangkatan.
- (2) Orientasi Pra Pemberangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berisi penjelasan mengenai:

- a. perjanjian kerja;
 - b. kondisi lingkungan kerja, budaya kerja, dan kebiasaan penduduk/masyarakat di daerah tujuan penempatan; dan
 - c. mental, disiplin, dan etos kerja.
- (3) Dalam hal orientasi pra pemberangkatan dilakukan oleh LPTKS atau BKK, wajib dilaksanakan secara bersama dengan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Orientasi Pra Pemberangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 6 **Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*)**

Pasal 94

Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) di Daerah Kabupaten diselenggarakan oleh:

- a. Kementerian/instansi pemerintah;
- b. Dinas Provinsi;
- c. Perangkat Daerah Kabupaten;
- d. LPTKS;
- e. BKK; atau
- f. lembaga berbadan hukum.

Pasal 95

Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94, dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada Pencari Kerja.

Pasal 96

- (1) Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 huruf d, huruf e, dan huruf f wajib memperoleh persetujuan dari Perangkat Daerah yang

menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pelayanan perizinan terpadu satu pintu dan penanaman modal, dan/atau Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian persetujuan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketujuh Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri

Pasal 97

Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf b, dilaksanakan oleh:

- a. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- b. Perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri; dan
- c. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan.

Pasal 98

Penyelenggaraan Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97, mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai tata cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 99

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Pemerintah Daerah Kabupaten dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (3) Semua kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja.

- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja

Pasal 100

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di setiap sektor.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja; dan
 - b. kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja.
- (3) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas Perencanaan Tenaga Kerja daerah di setiap sektor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perencanaan Tenaga Kerja Daerah di setiap sektor sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dalam Peraturan Bupati.

Pasal 101

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (2) huruf a, diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (2) Untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah memberikan kemudahan investasi.
- (3) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh:
 - a. BUMD; dan
 - b. Badan Usaha Milik Swasta.

- (4) Dalam melaksanakan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BUMD, dan Badan Usaha Milik Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, dan huruf b, menetapkan Program dan Kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja.
- (5) Program dan Kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), harus menyerap tenaga kerja.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 102

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (2) huruf b, dilakukan dalam bentuk Program Kewirausahaan.
- (2) Program Kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, sistem padat karya, tenaga kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 103

Pemerintah Daerah Kabupaten memfasilitasi pelaksanaan Pola dalam Program Kewirausahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103, melalui kegiatan:

- a. permodalan;
- b. penjaminan;
- c. pendampingan;
- d. pelatihan;
- e. konsultasi;
- f. bimbingan teknis; dan/atau
- g. penyediaan data dan informasi.

Pasal 104

Lembaga Keuangan Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank memberikan kemudahan dan fasilitasi kepada masyarakat yang dapat menciptakan atau memperluas kesempatan kerja berupa fasilitas kredit dan/atau fasilitas penjaminan kredit.

Pasal 105

- (1) BUMD, Swasta dan Kelembagaan Masyarakat berkewajiban melaporkan secara tertulis Perluasan Kesempatan Kerja kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipergunakan sebagai dasar bagi Pemerintah Daerah Kabupaten untuk menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VIII PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 106

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.
- (2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA.
- (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Pasal 107

- (1) Pemberi Kerja TKA, meliputi:
 - a. instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;

- b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
 - c. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
 - d. badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
 - e. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
 - f. usaha jasa impresariat; dan
 - g. badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA.
- (2) Perseroan terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan.

Pasal 108

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain, masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
- (3) Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib mempekerjakan TKA sesuai dengan Pengesahan RPTKA.

Pasal 109

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan

- c. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.
- (2) Selain kewajiban Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemberi Kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan ayat (2) tidak berlaku bagi:
 - a. direksi dan komisaris;
 - b. kepala kantor perwakilan;
 - c. pembina, pengurus, dan pengawas yayasan; dan
 - d. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.

Pasal 110

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib mendaftarkan TKA dalam program jaminan sosial nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan atau program asuransi pada perusahaan asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan.
- (2) Program asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit menjamin perlindungan untuk jenis risiko kecelakaan kerja.

Pasal 111

Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.

Pasal 112

Pemberi Kerja TKA dilarang:

- a. mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama; dan/atau
- b. mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia.

Pasal 113

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan.

- (2) Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu TKA bekerja di wilayah Indonesia.
- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan persyaratan Pengesahan RPTKA.
- (4) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 114

- (1) Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi:
 - a. instansi Pemerintah;
 - b. perwakilan negara asing;
 - c. badan internasional;
 - d. lembaga sosial;
 - e. lembaga keagamaan; dan
 - f. jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (2) Jabatan tertentu di lembaga pendidikan yang dibebaskan pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, ditetapkan oleh Menteri setelah mendapatkan masukan dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan.

Pasal 115

- (1) Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA di Indonesia wajib memiliki izin tinggal.
- (2) Jenis dan tata cara pemberian izin tinggal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang keimigrasian.

Pasal 116

- (1) Penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA dilaksanakan untuk alih teknologi dan alih keahlian.

- (2) Alih teknologi dan alih keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pendidikan dan/atau pelatihan kerja kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA sehingga memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan teknologi yang dipergunakan oleh TKA dalam melaksanakan pekerjaan.

Pasal 117

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA dapat dilaksanakan di dalam dan/atau di luar negeri.
- (2) Tenaga Kerja Pendamping TKA yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendapat sertifikat pendidikan dan pelatihan kerja dan/atau sertifikat kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA di dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 118

Pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA dapat dilaksanakan oleh Pemberi Kerja TKA atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahasa Indonesia.

Pasal 119

Ketentuan lebih lanjut mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 sampai dengan Pasal 118, diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 120

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Pasal 121

- (1) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 dibuat secara tertulis atau tidak tertulis.
- (2) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 122

- (1) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 120, dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 123

- (1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 paling sedikit memuat:
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan huruf f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan.
- (3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat paling sedikit rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 124

Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120, tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 125

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120, dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Pengusaha.

Pasal 126

Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120, berupa:

- a. PKWT; dan
- b. PKWTT.

Bagian Kedua Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 127

- (1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 126 huruf a, didasarkan atas:
- a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

- (2) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 128

- (1) PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal PKWT dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 129

- (1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pasal 130

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

- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi PKWTT.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan PKWT, diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pasal 131

PKWTT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 126 huruf b, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 132

- (1) PKWTT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 126 huruf b, dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.
- (3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Bagian Keempat Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pasal 133

- (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-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
 - (4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
 - (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 134

- (1) Dalam hal PKWT berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 133 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) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 135

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 133 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 136

- (1) Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), paling sedikit memuat keterangan:
 - a. nama dan alamat pekerja/buruh;
 - b. tanggal mulai bekerja;
 - c. jenis pekerjaan; dan
 - d. besarnya upah.

Pasal 137

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya 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 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 138

- (1) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT, perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek 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 139

- (1) Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

BAB X

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu Perlindungan

Paragraf 1 Penyandang Disabilitas

Pasal 140

Setiap Penyandang Disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, dan berhak ditempatkan di dalam jabatan atau pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas.

Pasal 141

- (1) Pengusaha wajib memberi kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.
- (2) Pengusaha yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus berdasarkan hasil analisa kualifikasi tenaga kerja penyandang Disabilitas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Penyandang Disabilitas.

- (3) Analisa kualifikasi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
- a. kemampuan fisik;
 - b. kemampuan emosional (stabilitas emosi);
 - c. bakat yang dimiliki;
 - d. keterampilan yang dimiliki;
 - e. kepribadian;
 - f. minat; dan
 - g. Pendidikan.

Pasal 142

- (1) Perusahaan yang berkedudukan di Daerah Kabupaten, wajib mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, paling sedikit 1 (satu) orang Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, bagi Perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang pekerja, sesuai dengan persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan.
- (2) Perusahaan yang berkedudukan di Daerah Kabupaten wajib mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, paling sedikit 1 (satu) orang Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, bagi Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi dan mempekerjakan tenaga kerja kurang dari 100 (seratus) orang.

Pasal 143

Perusahaan yang berkedudukan di Daerah Kabupaten dan mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 142, wajib melaporkan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Paragraf 2 Anak

Pasal 144

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 145

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 144 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan 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 maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, huruf b, huruf f, dan huruf g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 146

Anak usia 15 (lima belas) tahun atau lebih dapat mengerjakan pekerjaan kecuali pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Pasal 147

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.

- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:
 - a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 148

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi syarat :
 - a. di bawah pengawasan langsung dari 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 mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 149

Dalam hal anak dipekerjakan bersama dengan pekerja/buruh dewasa, tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa dan hak terpenuhi.

Pasal 150

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 151

- (1) Setiap orang atau perusahaan yang berkedudukan di Daerah Kabupaten, dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan yang terburuk.

- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, 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 dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3 Perempuan

Pasal 152

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Paragraf 4 Waktu Kerja

Pasal 153

- (1) Setiap pengusaha wajib 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 154

Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam 153 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh 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.

Pasal 155

- (1) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 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.

Pasal 156

- (1) Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja bagi Pekerja/Buruh yang dipekerjakan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (2), diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pelaksanaan waktu kerja dan jam kerja bagi Pekerja/Buruh yang dipekerjakan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (2), diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Paragraf 5 Waktu Kerja Lembur

Pasal 157

- (1) 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) Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

Pasal 158

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal . 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) Kewajiban membayar Upah Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dikecualikan bagi Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu.
- (4) Pekerja/Buruh dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), mempunyai tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan/atau pengendali jalannya Perusahaan dengan waktu kerja tidak dapat dibatasi dan mendapat Upah lebih tinggi.
- (5) Pengaturan golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6), diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Apabila golongan jabatan tertentu tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (7), Pengusaha wajib membayar Upah Kerja Lembur.

Pasal 159

- (1) Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.
- (2) Perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar Pekerja/Buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pengusaha.

- (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama Pekerja/Buruh yang bekerja lembur dan lamanya Waktu Kerja Lembur.

Pasal 160

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban:
 - a. membayar Upah Kerja Lembur;
 - b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
 - c. memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.
- (2) Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

Pasal 161

Ketentuan waktu kerja lembur berlaku untuk semua Perusahaan, kecuali bagi Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3), dan Pasal 154.

Paragraf 6 Upah Kerja Lembur

Pasal 162

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:
 - a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan
 - b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.

- (2) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan:
- a. perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 1. jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 2. jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 3. jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam;
 - b. jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 1. jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 2. jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 3. jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.
- (3) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
- a. jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 - b. jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 - c. jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

Pasal 163

- (1) Perhitungan Upah Kerja Lembur didasarkan pada Upah bulanan.
- (2) Cara menghitung Upah sejam yaitu $1/173$ (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali Upah sebulan.
- (3) Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur 100% (seratus persen) dari Upah.
- (4) Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila Upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan Upah maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan Upah.

Pasal 164

- (1) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayar secara harian maka penghitungan besarnya Upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. Upah sehari dikalikan 21 (dua puluh satu), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (3) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) lebih rendah dari Upah minimum maka Upah sebulan yang digunakan untuk dasar penghitungan Upah Kerja Lembur yaitu Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja.

Pasal 165

- (1) Dalam hal Perusahaan telah melaksanakan pembayaran Upah Kerja Lembur dengan sebutan lain dan nilai perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan atau lebih baik maka perhitungan Upah Kerja Lembur tetap berlaku.
- (2) Upah Kerja Lembur dengan sebutan lain dan nilai perhitungannya yang telah dilaksanakan oleh Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi Upah Kerja Lembur sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (3) Pelaksanaan pembayaran Upah Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Paragraf 7

Waktu Istirahat dan Istirahat Panjang/Cuti

Pasal 166

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

Pasal 167

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a- waktu istirahat; dan
 - b- cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 168

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Pasal 169

- (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 pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 170

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 45 (empat puluh lima) hari sebelum saatnya melahirkan anak dan 45 (empat puluh lima) hari sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 45 (empat puluh lima) hari atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 171

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya apabila harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 172

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (2) huruf b, huruf c, dan huruf d, Pasal 1568, dan Pasal 169, berhak mendapat upah penuh.

Pasal 173

- (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi.
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

Paragraf 8

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 174

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 175

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 176

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten dan masyarakat bertanggung jawab dalam penyelenggaraan Kesehatan Kerja secara terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan.
- (2) Penyelenggaraan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi upaya:
 - a. pencegahan penyakit;
 - b. peningkatan kesehatan;
 - c. penanganan penyakit; dan
 - d. pemulihan kesehatan.
- (3) Upaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan standar Kesehatan Kerja.
- (4) Standar Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diaksanakan dengan memperhatikan Sistem Kesehatan Nasional dan kebijakan keselamatan dan Kesehatan Kerja nasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 177

- (1) Penyelenggaraan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditujukan kepada setiap orang yang berada di Tempat Kerja.

- (2) Penyelenggaraan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dipenuhi oleh Pengurus atau Pengelola Tempat Kerja dan Pemberi Kerja di semua Tempat Kerja.

Pasal 178

Standar Kesehatan Kerja, terdiri atas:

- a. Standar Kesehatan dalam Upaya Pencegahan Penyakit;
- b. Standar Kesehatan dalam Upaya Peningkatan Kesehatan;
- c. Standar Kesehatan dalam Upaya Penanganan Penyakit; dan
- d. Standar Kesehatan dalam Upaya Pemulihan Kesehatan.

Pasal 179

Standar Kesehatan dalam Upaya Pencegahan Penyakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 huruf a, meliputi:

- a. identifikasi, penilaian, dan pengendalian potensi bahaya kesehatan;
- b. pemenuhan persyaratan kesehatan lingkungan kerja;
- c. perlindungan kesehatan reproduksi; d. pemeriksaan kesehatan;
- d. penilaian kelaikan bekerja;
- e. pemberian imunisasi dan/atau profilaksis bagi Pekerja berisiko tinggi;
- f. pelaksanaan kewaspadaan standar; dan h. surveilans Kesehatan Kerja.

Pasal 180

Standar Kesehatan Kerja dalam Upaya Peningkatan Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 huruf b meliputi:

- a. peningkatan pengetahuan kesehatan;
- b. pembudayaan perilaku hidup bersih dan sehat;
- c. pembudayaan keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja;
- d. penerapan gizi kerja; dan
- e. peningkatan kesehatan fisik dan mental

Pasal 181

Standar Kesehatan Kerja dalam Upaya Penanganan Penyakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 huruf c, meliputi:

- a. pertolongan pertama pada cedera dan sakit yang terjadi di Tempat Kerja;
- b. diagnosis dan tata laksana penyakit; dan
- c. penanganan kasus kegawatdaruratan medik dan/atau rujukan.

Pasal 182

Standar Kesehatan Kerja dalam Upaya Pemulihan Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 huruf d meliputi:

- a. pemulihan medis; dan
- b. pemulihan kerja.

Pasal 183

Ketentuan lebih lanjut mengenai standar Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 sampai dengan Pasal 182, diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 184

Penyelenggaraan Kesehatan Kerja harus didukung oleh:

- a. sumber daya manusia;
- b. Fasilitas Pelayanan Kesehatan;
- c. peralatan Kesehatan Kerja; dan
- d. pencatatan dan pelaporan.

Bagian Kedua Pengupahan

Paragraf 1 Umum

Pasal 185

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 186

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

Paragraf 2 Kebijakan Pengupahan

Pasal 187

Pemerintah Daerah Kabupaten dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Pasal 188

- (1) Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - 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-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Pasal 189

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

Paragraf 3 Upah

Pasal 190

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

Pasal 191

- (1) Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 189 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 paling sedikit 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 paling sedikit 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 192

- (1) Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 189 ayat (2) huruf b, ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- (2) Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan secara:
 - a. per jam;
 - b. harian; atau
 - c. bulanan.

- (3) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.

Pasal 193

- (1) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 192 ayat (1) huruf a dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (2) Dalam hal Upah di perusahaan menggunakan komponen Upah tanpa tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah tanpa tunjangan.
- (3) Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas komponen Upah pokok dan tunjangan, struktur dan skala Upah menjadi pedoman dalam penetapan besaran Upah pokok.

Pasal 194

- (1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan.
- (3) Struktur dan skala Upah yang diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (4) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilampirkan oleh Perusahaan pada saat mengajukan permohonan:
 - a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
 - b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Struktur dan skala Upah yang dilampirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperlihatkan kepada Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 195

Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 sampai dengan Pasal 194, diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 4 Pendapatan Non Upah

Pasal 196

- (1) Pendapatan non-Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 189 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.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pendapatan non-Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 5 Upah Minimum

Pasal 197

- (1) Upah Minimum merupakan Upah bulanan terendah yaitu:
 - a. Upah tanpa tunjangan; atau
 - b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (2) Dalam hal komponen Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum.
- (3) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

Pasal 198

- (1) Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 197 ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (3) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

Pasal 199

Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 200

- (1) Ketentuan upah minimum dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Pasal 201

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.

Pasal 202

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Pasal 203

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
 - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
 - h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
 - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut :
 - a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (persen) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah;

- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
 - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
 - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
 - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 204

Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 205

- (1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

- (2) Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
- (3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Pasal 206

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dapat dibentuk Dewan Pengupahan.
- (2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keempat Kesejahteraan

Paragraf 1 Umum

Pasal 207

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 208

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib mendaftarkan Pekerja/Buruh sebagai Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 207, dalam Program JKK, Program JKM, dan Program JHT pada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Ketentuan mengenai Pendaftaran sebagai Pekerja/Buruh sebagai Peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 209

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program JKP.
- (2) Program JKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai pendaftaran Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program JKP, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 210

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 211

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha produktif di perusahaan.

- (2) Pemerintah Daerah Kabupaten, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 212

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.

Bagian Kedua Sarana Hubungan Industrial

Paragraf 1 Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 213

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (2) Serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

Pasal 214

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di Perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha/Organisasi Pengusaha dan Pekerja/Buruh, dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh saling menghormati hak dan kewajiban agar tercipta iklim kerja yang harmonis.

Paragraf 2 Organisasi Pengusaha

Pasal 215

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3 Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 216

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 217

- (1) Dalam hal jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi masih dapat dilakukan dengan cara individual.
- (2) Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh sebanyak 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi dilakukan melalui sistem perwakilan.

Pasal 218

Lembaga Kerja Sama Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah dibentuk.

Paragraf 4

Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 219

- (1) Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah Kabupaten dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten.
- (2) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas unsur pemerintah daerah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga Peraturan Perusahaan

Pasal 220

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 221

Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 218, disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.

Pasal 222

- (1) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 223

- (1) Peraturan perusahaan paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;

- c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
 - (3) Masa berlaku peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
 - (4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan meng hendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
 - (5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 224

- (1) Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.
- (2) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 225

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Bagian Keempat Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 226

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Pasal 227

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 224, ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 228

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 229

- (1) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, maka serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

- (2) Dalam hal di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
- (3) Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 230

- (1) Dalam hal di 1 (satu) perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh persen) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 231

Keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 227 dan Pasal 228 dibuktikan dengan kartu tanda anggota.

Pasal 232

Pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 227 ayat (2) diselenggarakan oleh panitia yang terdiri dari wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh Pejabat di lingkungan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Pasal 233

- (1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan se-belum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 234

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan

- d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 235

Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka perubahan tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

Pasal 236

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.
- (3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/ buruh atas biaya perusahaan.

Pasal 237

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja Bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 238

Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 239

- (1) Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

Pasal 240

- (1) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 227.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 228 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (lima puluh persen) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh yang membuat perjanjian kerja bersama terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional.

- (3) Dalam hal perjanjian kerja bersama yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja/serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 228 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan perjanjian kerja bersama dilakukan menurut ketentuan Pasal 228 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 241

- (1) Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) dan masing-masing perusahaan mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja/buruh.
- (3) Dalam hal terjadi penggabungan perusahaan (merger) antara perusahaan yang mempunyai perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang belum mempunyai perjanjian kerja bersama maka perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung (merger) sampai dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.

Pasal 242

- (1) Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut.
- (2) Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 243

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, Pemerintah Daerah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 244

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan Pemerintah Daerah.

Bagian Kelima Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1 Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 245

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yang mengatur mengenai hubungan industrial.

Paragraf 2 Mogok Kerja

Pasal 246

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

Pasal 247

- (1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
- (2) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 248

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 249

- (1) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan paling lama dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.

- (3) 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.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 250

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 249 wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Pasal 251

Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 249 dan Pasal 250 adalah mogok kerja tidak sah.

Pasal 252

- (1) Setiap orang dan/atau pengusaha/perusahaan tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Setiap orang dan/atau pengusaha/perusahaan dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 253

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 249, pengusaha dilarang:

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 254

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Paragraf 3
Penutupan Perusahaan (*lock-out*)

Pasal 255

- (1) Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 256

Penutupan perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

Pasal 257

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (*lock out*); dan
 - b. alasan dan sebab melakukan penutupan perusahaan (*lock out*).

- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 258

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 257, harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (*lock out*) berlangsung, Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (*lock out*) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (*lock out*) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.
- (6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 249 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:

- a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 245;
- b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

BAB XII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 259

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 260

PHK dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;

- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan PHK yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;
 - 2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 - 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK;

- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 261

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK, kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

- b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
 - j. 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) PHK yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 262

Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Perangkagt Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 263

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

Pasal 264

- (1) Dalam hal terjadi PHK, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;

- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 265

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
 - a- upah pokok; dan
 - b- tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (4) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten.

Pasal 266

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Pasal 267

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a- untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah;
 - b- untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;
 - c- untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari upah; dan
 - d- untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh Kembali.
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan.

Pasal 268

Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami PHK dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil dengan Pekerja/Buruh

Pasal 269

Ketentuan lebih lanjut mengenai PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 259 sampai dengan Pasal 268, diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XIII
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 270

- (1) Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 138 ayat (1), Pasal 153 ayat (1), Pasal 154 ayat (1), Pasal 160 ayat (1), Pasal 267 ayat (1), dan/atau Pasal 268 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - d. pembekuan kegiatan usaha.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XIV
PENYIDIKAN

Pasal 271

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai Penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diangkat oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Wewenang Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. menerima, mencari, mengumpulkan, dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lebih lengkap dan jelas;

- b. meneliti, mencari, dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau Badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana Ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau Badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - d. memeriksa buku, catatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan, dan dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda, dan/atau dokumen yang dibawa;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana Ketenagakerjaan;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

BAB XV KETENTUAN PIDANA

Pasal 272

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 27, Pasal 32, Pasal 35, Pasal 55, diancam dengan pidana atau denda sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pelanggaran.

BAB XVI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 273

Semua perizinan yang berkaitan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini dinyatakan tetap berlaku sampai dengan adanya penyesuaian berdasarkan Peraturan Daerah ini dikecualikan sudah diatur dengan ketentuan lain.

Pasal 274

Seluruh perizinan yang berkaitan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang sedang dalam proses setelah Peraturan Daerah ini diundangkan, berpedoman pada ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini.

BAB XVII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 275

Pada saat Peraturan Daerah ini berlaku Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2011 Nomor 11), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 276

Peraturan Pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini berlaku Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2011 Nomor 11), dinyatakan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 277

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak tanggal pengundangan Peraturan Daerah ini.

Pasal 278

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Karawang
pada tanggal

BUPATI KARAWANG,

CELLICA NURRACHADIANA

Diundangkan di Karawang
pada tanggal

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KARAWANG,**

ACEP JAMHURI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG TAHUN 2022
NOMOR

PENJELASAN
ATAS
RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG
NOMOR TAHUN 2022
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berkembang pesat telah mengubah tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan dalam bidang ketenagakerjaan. Perubahan tersebut merupakan tantangan strategis yang menuntut adanya produktivitas dan daya saing sumber daya manusia sebagai prasyarat utama agar tenaga kerja Indonesia mampu memainkan peranannya dalam kancah ekonomi global.

Pembangunan ketenagakerjaan di Daerah mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Selain itu, dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia yang produktif dan berdaya sains maka salah satu kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan di Daerah ditempuh melalui penataan Kembali terhadap produk hukum daerah yang mengatur mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Perkembangan peraturan perundang-undangan dan perubahan kebijakan terkait dengan pembangunan ketenagakerjaan memiliki dampak yang signifikan berdampak pengaturan ketenagakerjaan di wilayah Daerah Kabupaten Karawang yang selama ini didasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dinilai sudah tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan serta perkembangan peraturan perundang-undangan yang baru, sehingga patut dan layak untuk dilakukan penataan kembali dengan cara menyusun, membentuk, dan menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang yang baru yang mengatur mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, agar dapat mewujudkan sinergitas dan harmonisasi kebijakan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten Karawang dengan program dan kebijakan Pemerintah Pusat.

Penataan kembali pengaturan mengenai Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang disesuaikan dengan program dan kebijakan Pemerintah Pusat dalam rangka mewujudkan sinergitas kebijakan dan mendukung Program Strategis Nasional, sehingga dapat mewujudkan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang efektif, efisien, optimal, transparan, dan akuntabel, melalui penyusunan dan pembentukan serta menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6
Cukup jelas.

Pasal 7
Cukup jelas.

Pasal 8
Cukup jelas.

Pasal 9
Cukup jelas.

Pasal 10
Cukup jelas.

Pasal 11
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20
Cukup jelas.

Pasal 21
Cukup jelas.

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35
Cukup jelas.

Pasal 36
Cukup jelas.

Pasal 37
Cukup jelas.

Pasal 38
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Cukup jelas.

Pasal 46
Cukup jelas.

Pasal 47
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas.

Pasal 53
Cukup jelas.

Pasal 54
Cukup jelas.

Pasal 55
Cukup jelas.

Pasal 56
Cukup jelas.

Pasal 57
Cukup jelas.

Pasal 58
Cukup jelas.

Pasal 59
Cukup jelas.

Pasal 60
Cukup jelas.

Pasal 61
Cukup jelas.

Pasal 62
Cukup jelas.

Pasal 63
Cukup jelas.

Pasal 64
Cukup jelas.

Pasal 65
Cukup jelas.

Pasal 66
Cukup jelas.

Pasal 67
Cukup jelas.

Pasal 68
Cukup jelas.

Pasal 69
Cukup jelas.

Pasal 70
Cukup jelas.

Pasal 71
Cukup jelas.

Pasal 7
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.

Pasal 87
Cukup jelas.

Pasal 88
Cukup jelas.

Pasal 89
Cukup jelas.

Pasal 90
Cukup jelas.

Pasal 91
Cukup jelas.

Pasal 92
Cukup jelas.

Pasal 93
Cukup jelas.

Pasal 94
Cukup jelas.

Pasal 95
Cukup jelas.

Pasal 96
Cukup jelas.

Pasal 97
Cukup jelas.

Pasal 98
Cukup jelas.

Pasal 99
Cukup jelas.

Pasal 100
Cukup jelas.

Pasal 101
Cukup jelas.

Pasal 102
Cukup jelas.

Pasal 103
Cukup jelas.

Pasal 104
Cukup jelas.

Pasal 105
Cukup jelas.

Pasal 106
Cukup jelas.

Pasal 107
Cukup jelas.

Pasal 108
Cukup jelas.

Pasal 109
Cukup jelas.

Pasal 110
Cukup jelas.

Pasal 111
Cukup jelas.

Pasal 112
Cukup jelas.

Pasal 113
Cukup jelas.

Pasal 114
Cukup jelas.

Pasal 115
Cukup jelas.

Pasal 116
Cukup jelas.

Pasal 117
Cukup jelas.

Pasal 118
Cukup jelas.

Pasal 119
Cukup jelas.

Pasal 120
Cukup jelas.

Pasal 121
Cukup jelas.

Pasal 122
Cukup jelas.

Pasal 123
Cukup jelas.

Pasal 124
Cukup jelas.

Pasal 125
Cukup jelas.

Pasal 126
Cukup jelas.

Pasal 127
Cukup jelas.

Pasal 128
Cukup jelas.

Pasal 129
Cukup jelas.

Pasal 130
Cukup jelas.

Pasal 131
Cukup jelas.

Pasal 132
Cukup jelas.

Pasal 133
Cukup jelas.

Pasal 134
Cukup jelas.

Pasal 135
Cukup jelas.

Pasal 136
Cukup jelas.

Pasal 137
Cukup jelas.

Pasal 138
Cukup jelas.

Pasal 139
Cukup jelas.

Pasal 140
Cukup jelas.

Pasal 141
Cukup jelas.

Pasal 142
Cukup jelas.

Pasal 143
Cukup jelas.

Pasal 144
Cukup jelas.

Pasal 145
Cukup jelas.

Pasal 146
Cukup jelas.

Pasal 147
Cukup jelas.

Pasal 148
Cukup jelas.

Pasal 149
Cukup jelas.

Pasal 150
Cukup jelas.

Pasal 151
Cukup jelas.

Pasal 152
Cukup jelas.

Pasal 153
Cukup jelas.

Pasal 154
Cukup jelas.

Pasal 155
Cukup jelas.

Pasal 156
Cukup jelas.

Pasal 157
Cukup jelas.

Pasal 158
Cukup jelas.

Pasal 159
Cukup jelas.

Pasal 160
Cukup jelas.

Pasal 161
Cukup jelas.

Pasal 162
Cukup jelas.

Pasal 163
Cukup jelas.

Pasal 164
Cukup jelas.

Pasal 165
Cukup jelas.

Pasal 166
Cukup jelas.

Pasal 167
Cukup jelas.

Pasal 168
Cukup jelas.

Pasal 169
Cukup jelas.

Pasal 170
Cukup jelas.

Pasal 171
Cukup jelas.

Pasal 172
Cukup jelas.

Pasal 173
Cukup jelas.

Pasal 174
Cukup jelas.

Pasal 175
Cukup jelas.

Pasal 176
Cukup jelas.

Pasal 177
Cukup jelas.

Pasal 178
Cukup jelas.

Pasal 179
Cukup jelas.

Pasal 180
Cukup jelas.

Pasal 181
Cukup jelas.

Pasal 182
Cukup jelas.

Pasal 183
Cukup jelas.

Pasal 184
Cukup jelas.

Pasal 185
Cukup jelas.

Pasal 186
Cukup jelas.

Pasal 187
Cukup jelas.

Pasal 188
Cukup jelas.

Pasal 189
Cukup jelas.

Pasal 190
Cukup jelas.

Pasal 191
Cukup jelas.

Pasal 192
Cukup jelas.

Pasal 193
Cukup jelas.

Pasal 194
Cukup jelas.

Pasal 195
Cukup jelas.

Pasal 196
Cukup jelas.

Pasal 197
Cukup jelas.

Pasal 198
Cukup jelas.

Pasal 199
Cukup jelas.

Pasal 200
Cukup jelas.

Pasal 201
Cukup jelas.

Pasal 202
Cukup jelas.

Pasal 203
Cukup jelas.

Pasal 204
Cukup jelas.

Pasal 205
Cukup jelas.

Pasal 206
Cukup jelas.

Pasal 207
Cukup jelas.

Pasal 208
Cukup jelas.

Pasal 209
Cukup jelas.

Pasal 210
Cukup jelas.

Pasal 211
Cukup jelas.

Pasal 212
Cukup jelas.

Pasal 213
Cukup jelas.

Pasal 214
Cukup jelas.

Pasal 215
Cukup jelas.

Pasal 216
Cukup jelas.

Pasal 217
Cukup jelas.

Pasal 218
Cukup jelas.

Pasal 219
Cukup jelas.

Pasal 220
Cukup jelas.

Pasal 221
Cukup jelas.

Pasal 222
Cukup jelas.

Pasal 223
Cukup jelas.

Pasal 224
Cukup jelas.

Pasal 225
Cukup jelas.

Pasal 226
Cukup jelas.

Pasal 227
Cukup jelas.

Pasal 228
Cukup jelas.

Pasal 229
Cukup jelas.

Pasal 230
Cukup jelas.

Pasal 231
Cukup jelas.

Pasal 232
Cukup jelas.

Pasal 233
Cukup jelas.

Pasal 234
Cukup jelas.

Pasal 235
Cukup jelas.

Pasal 236
Cukup jelas.

Pasal 237
Cukup jelas.

Pasal 238
Cukup jelas.

Pasal 239
Cukup jelas.

Pasal 240
Cukup jelas.

Pasal 241
Cukup jelas.

Pasal 242
Cukup jelas.

Pasal 243
Cukup jelas.

Pasal 244
Cukup jelas.

Pasal 245
Cukup jelas.

Pasal 246
Cukup jelas.

Pasal 247
Cukup jelas.

Pasal 248
Cukup jelas.

Pasal 249
Cukup jelas.

Pasal 250
Cukup jelas.

Pasal 251
Cukup jelas.

Pasal 252
Cukup jelas.

Pasal 253
Cukup jelas.

Pasal 254
Cukup jelas.

Pasal 255
Cukup jelas.

Pasal 256
Cukup jelas.

Pasal 257
Cukup jelas.

Pasal 258
Cukup jelas.

Pasal 259
Cukup jelas.

Pasal 260
Cukup jelas.

Pasal 261
Cukup jelas.

Pasal 262
Cukup jelas.

Pasal 263
Cukup jelas.

Pasal 264
Cukup jelas.

Pasal 265
Cukup jelas.

Pasal 266
Cukup jelas.

Pasal 267
Cukup jelas.

Pasal 268
Cukup jelas.

Pasal 269
Cukup jelas.

Pasal 270
Cukup jelas.

Pasal 271
Cukup jelas.

Pasal 272
Cukup jelas.

Pasal 273
Cukup jelas.

Pasal 274
Cukup jelas.

Pasal 275
Cukup jelas.

Pasal 276

Cukup jelas.

Pasal 277

Cukup jelas.

Pasal 278

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KARAWANG
NOMOR