



BUPATI BONE BOLANGO  
PROVINSI GORONTALO  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO  
NOMOR 7 TAHUN 2020

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BONE BOLANGO,

Menimbang

- : a. bahwa hak-hak dasar tenaga kerja/buruh serta kesempatan perlakuan yang sama harus dilakukan secara terencana, terstruktur dan terpadu guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Bone Bolango;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting, sehingga diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan berperan dalam pembangunan daerah serta untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh;
- c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Bone Bolango tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

Mengingat

- : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuwato di Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4269);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
6. 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. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4637);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH BONE BOLANGO  
dan  
BUPATI BONE BOLANGO

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bone Bolango.
2. Bupati adalah Bupati Bone Bolango.
3. 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.
4. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
6. Penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintahan Daerah dalam perencanaan, pelayanan, dan pembinaan.
7. Dinas adalah perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan dibidang Ketenagakerjaan.
8. Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
10. 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.

11. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

12. 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 memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

13. Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

14. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar 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.

15. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Daerah/kota dalam provinsi.

16. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.

17. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah

memperolehizin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.

18. Surat Izin Usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat SIU LPTKS adalah izin tertulis yang diterbitkan oleh pejabat yang berwenang untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
19. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatiba kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja kepada alumninya.
20. 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.
21. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
22. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
23. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
24. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah Balai Latihan Kerja.
25. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
26. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

27. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
28. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah.
29. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
30. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
31. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
32. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
33. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
34. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
35. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

36. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
37. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara obyektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

## BAB II ASAS DAN TUJUAN

### Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. demokrasi;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender; dan
- f. tanpa diskriminasi.

### Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi tenaga kerja/buruh;
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
- e. meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan; dan
- f. menjaga hubungan industrial yang harmonis.

## BAB III ARAH KEBIJAKAN

### Pasal 4

Dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah wajib:

- a. menyusun perencanaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro;
- b. menetapkan arah kebijakan di sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja di Daerah secara optimal;
- c. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah; dan
- d. menetapkan kebijakan yang bertujuan mengatur Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.

#### Pasal 5

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

#### Pasal 6

Dalam rangka menetapkan arah kebijakan di sektor unggulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, Pemerintah Daerah harus mempertimbangkan:

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



BAB IV  
PELATIHAN DAN PEMAGANGAN KERJA

Bagian Kesatu

Pelatihan

Paragraf 1

Peserta Pelatihan

Pasal 7

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

Paragraf 2

Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 8

- (1) LPK diselenggarakan oleh:
  - a. LPK pemerintah;
  - b. LPK swasta; atau
  - c. LPK perusahaan.
- (2) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (3) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan LPK pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (4) LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh perangkat Daerah yang membidangi perizinan.

#### Pasal 9

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan LPK.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

#### Pasal 10

LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dapat memperoleh akreditasi dari Lembaga Akreditasi.

### Bagian Kedua

#### Pemagangan

#### Pasal 11

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (2) Peserta pemagangan berasal dari:
  - a. pencari kerja;
  - b. siswa LPK; dan/atau
  - c. tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan.

#### Pasal 12

- (1) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) berhak untuk:
  - a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
  - b. memperoleh uang saku dan/atau uang transpor;
  - c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
  - d. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.

- (2) Bagi peserta pemagangan yang sudah bekerja pada perusahaan yang bersangkutan memperoleh uang saku dan/atau uang transport sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari besaran Upah Minimum Daerah.
- (3) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (4) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) berkewajiban untuk:
  - a. mentaati perjanjian pemagangan;
  - b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
  - c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan; dan
  - d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.

### Pasal 13

- (1) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) berhak untuk:
  - a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
  - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.
- (2) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk:
  - a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
  - b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
  - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
  - d. memberikan perlindungan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja;
  - e. memberikan uang saku dan/atau uang transpor peserta;
  - f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
  - g. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

### Pasal 14

- (1) Penyelenggara pemagangan harus memiliki:
  - a. program pemagangan;
  - b. sarana prasarana;

- c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan
  - d. pendanaan.
- (2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat:
- a. nama program;
  - b. tujuan program;
  - c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;
  - d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari;
  - e. jangka waktu pemagangan;
  - f. kurikulum dan silabus; dan
  - g. sertifikasi.
- (3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar khusus.
- (4) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.

#### Pasal 15

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b, harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:

- a. teori;
- b. simulasi/praktik;
- c. bekerja secara langsung dibawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program pemagangan; dan
- d. keselamatan dan kesehatan kerja.

#### Pasal 16

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf c, dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

#### Pasal 17

- (1) Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan;
  - b. waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan

- c. para pelaku pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan maupun peserta magang.
- (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan dapat berkoordinasi dengan forum komunikasi jejaring pemagangan.

#### Pasal 18

Jangka waktu pemagangan dibatasi paling lama 6 (enam) bulan dan tidak boleh diperpanjang.

### BAB V

#### PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN

##### KESEMPATAN KERJA

##### Bagian Kesatu

##### Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 19

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

#### Pasal 20

Dalam pelayanan penempatan Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah memiliki wewenang:

- a. pelayanan antar kerja di Daerah;
- b. penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah; dan
- c. pengelolaan IPK dalam Daerah.

#### Pasal 21

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan Antar Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas melakukan layanan Antar Kerja.
- (2) Layanan Antar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

- a. IPK;
  - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
  - c. perantaraan kerja.
- (3) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelayanan Antar Kerja di tingkat kecamatan dengan menyiapkan sumber daya manusia pelayanan Antar Kerja.
- (4) Dalam melaksanakan kewenangan penerbitan izin sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 huruf b, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
- a. menerbitkan dan mencabut SIU LPTKS AKL;
  - b. menerbitkan SIU LPTKS AKL perpanjangan; dan
  - c. menerbitkan SIU LPTKS AKL perubahan.
- (5) Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 huruf c, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
- a. memberikan pelayanan IPK dan informasi jabatan kepada Pencari Kerja dan Pemberi Kerja skala Daerah; dan
  - b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarluaskan IPK skala Daerah.
- (6) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pemerintah Daerah melakukan penerbitan tanda daftar BKK.

## Pasal 22

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Dinas wajib memberikan informasi lowongan kerja kepada pencari kerja setempat sesuai dengan domisili perusahaan tersebut.
- (3) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (4) Dinas melaporkan setiap lowongan kerja kepada Bupati.
- (5) Setiap orang dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon tenaga kerja.

## Pasal 23

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas:
  - a. Dinas yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan; dan
  - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib memberikan perlakuan sama bagi

tenaga kerja penyandang disabilitas.

- (3) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 24

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Penyandang Disabilitas dengan memperkerjakan Penyandang Disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Setiap pengusaha yang memiliki tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang wajib memperkerjakan Penyandang Disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) persen pada perusahaan tersebut.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Bagian kedua

#### Perluasan kesempatan kerja

#### Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik didalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.

- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola:
- a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
  - b. terapan teknologi tepat guna;
  - c. wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi;
  - f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; dan/atau
  - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diatur dengan peraturan Bupati.

### Bagian Ketiga

#### Penempatan Tenaga Kerja Lokal

##### Pasal 26

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

##### Pasal 27

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja, Perusahaan wajib memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja Lokal dan warga sekitar dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar Daerah.



- (4) Keahlian khusus yang dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

## BAB VI

### TKA

#### Pasal 28

- (1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan TKA wajib melaporkan kepada Dinas
- (3) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan TKA di Daerah wajib memiliki izin perpanjangan dari Dinas.
- (4) Persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 29

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:
  - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
  - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
  - c. melaporkan keadaan TKA di perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan; dan
  - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dan huruf b, tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, diatur dengan Peraturan Bupati.

## BAB VII

### HUBUNGAN KERJA

#### Pasal 30

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis dan lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat perjanjian kerja:
  - 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.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d batal demi hukum.

#### Pasal 31

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
- (4) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

### BAB VIII

#### PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

##### Bagian Kesatu

##### Perlindungan Kerja

#### Pasal 32

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:
  - a. keselamatan kerja dan kesehatan kerja;

- b. *hygiene* perusahaan dan lingkungan kerja;
  - c. moral dan kesusilaan; dan
  - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai agama sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri atas:
- a. norma kerja;
  - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. norma kerja anak dan perempuan;
  - d. norma jaminan sosial tenaga kerja;
  - e. melakukan *general check up* bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali;
  - f. menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan; dan
  - g. menyediakan fasilitas antar jemput, bagi pekerja yang bekerja pada malam hari.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 33

- (1) Perusahaan wajib menerapkan manajemen keselamatan, dan kesehatan yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki 1 (satu) orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal K3 umum.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara gratis.

#### Pasal 34

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik yang berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan mempunyai potensi kecelakaan dan peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja, *hygiene* perusahaan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat keselamatan dan kesehatan kerja, *hygiene* perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan, perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan

kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

- (3) Untuk memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan keahliannya.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian.

## Bagian Kedua

### Waktu Kerja

#### Pasal 35

- (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) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana maksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b 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
- (4) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (5) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

#### Pasal 36

- (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 antar jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1.5 (satu setengah) bulan sebelum dan selama 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandungan; dan
  - d. istirahat shalat disela-sela jam kerja.
- (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.

### Bagian Ketiga

#### Pengupahan

##### Pasal 37

- (1) Bupati dapat menetapkan upah minimum Daerah dengan syarat tertentu.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.
- (3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (4) Upah minimum Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (5) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (6) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.

- (7) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (6) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

#### Pasal 38

- (1) Upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum Daerah.
- (3) Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

#### Pasal 39

- (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro.
- (2) Upah pada usaha mikro ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di Perusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistik.

#### Pasal 40

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

#### Pasal 41

- (1) Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan wajib membentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.
- (3) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan

## Bagian Keempat

### THR

#### Pasal 42

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

## Bagian Kelima

### Jaminan Sosial

#### Pasal 43

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.
- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan dan badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan.
- (3) Badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (4) Badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:
  - a. jaminan kecelakaan kerja;
  - b. jaminan kematian;
  - c. jaminan hari tua;
  - d. jaminan pensiun; dan
  - e. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (5) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan dan badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan.

- (6) Pelaksanaan jaminan sosial diselenggarakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB IX  
FASILITAS KERJA  
Bagian Kesatu  
Kesempatan Beribadah  
Pasal 44

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

Bagian Kedua  
Fasilitas Kesejahteraan  
Pasal 45

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh antara lain:
  - a. pelayanan keluarga berencana;
  - b. tempat penitipan bayi;
  - c. tempat laktasi;
  - d. perumahan pekerja/buruh;
  - e. fasilitas seragam kerja;
  - f. fasilitas k3;
  - g. fasilitas beribadah;
  - h. fasilitas olahraga;
  - i. fasilitas kantin;
  - j. fasilitas kesehatan;
  - k. fasilitas rekreasi;
  - l. fasilitas istirahat;
  - m. koperasi; dan
  - n. angkutan antar jemput pekerja.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.



BAB X  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 46

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
  - a. menetapkan kebijakan;
  - b. memberikan pelayanan dan pembinaan; dan
  - c. melakukan penindakan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
  - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
  - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
  - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
  - e. ikut memajukan perusahaan; dan
  - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi :
  - a. menciptakan kemitraan;
  - b. mengembangkan usaha;
  - c. memperluas lapangan kerja; dan
  - d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 47

- (1) 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.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan Peraturan

Perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Berakhirnya Hubungan Kerja

Pasal 48

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, mkasud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan ooleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja 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 (2) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 49

- (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 dengan alasan yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

#### Pasal 50

- (1) Pemutusan hubungan kerja 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 peutupan 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 pemutusan hubungan kerja 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 pemutusan hubungan kerja;
- 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.
- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 51

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

### BAB XI

#### SANKSI ADMINISTRATIF

#### Pasal 52

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4), Pasal 22 ayat (1) dan ayat (5), Pasal 24 ayat (3), Pasal 27 ayat (1), Pasal 28 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 29 ayat (1), Pasal 32 ayat (2), Pasal 33, Pasal 35 ayat (1), Pasal 36 ayat (1), Pasal 38 ayat (2), Pasal 40 ayat (1), Pasal 42 ayat (1), Pasal 43 ayat (5), Pasal 44 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 49 ayat (1), Pasal 51 ayat (1), dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (3) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO  
NOMOR 7 TAHUN 2020  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia 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. Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan Ketenagakerjaan secara Nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di Daerah.

Pembangunan Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan Ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam bidang ketenagakerjaan, pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan

Daerah diberikan kewenangan kepada Daerah untuk mengatur bidang 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.

BAB XII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 53

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.


Pasal 54

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Rancangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Bone Bolango.

Ditetapkan di Suwawa  
pada tanggal 28 Desember 2020  
BUPATI BONE BOLANGO,

  
HAMIM POU

Diundangkan di Suwawa  
pada tanggal 28 Desember 2020  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO,

  
I. H. ISHAK NTOMA, M.Si  
PEMBINA UTAMA MADYA  
NIP. 19641106 199103 1 005

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO TAHUN 2020 NOMOR 7

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO PROVINSI GORONTALO (7/38/2020)

BAB XII  
KETENTUAN PENUTUP

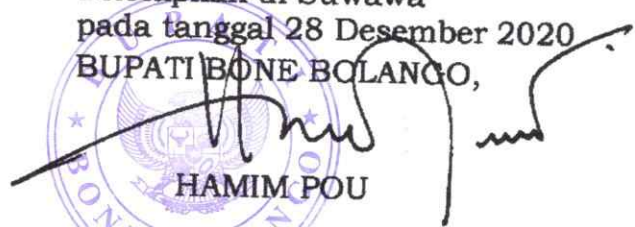
Pasal 53

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.


Pasal 54

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Rancangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Bone Bolango.

Ditetapkan di Suwawa  
pada tanggal 28 Desember 2020  
BUPATI BONE BOLANGO,

  
HAMIM POU

Diundangkan di Suwawa  
pada tanggal 28 Desember 2020  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO,

  
Ir. H. ISHAK NTOMA, M.Si  
PEMBINA UTAMA MADYA  
NIP. 19641106 199103 1 005



LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO TAHUN 2020 NOMOR 7

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO PROVINSI GORONTALO (7/38/2020)