

Bagian Kelima
Pekerja Migran Indonesia Bermasalah dan Tindak Pidana Perdagangan Orang

Pasal 40
(1) Dalam rangka memberikan perlindungan kepada CPMI, Pemerintah Daerah wajib melakukan upaya pencegahan pemberangkatan CPMI tidak sesuai prosedur dan terjadinya potensi CPMI menjadi korban tindak pidana perdagangan orang.
(2) Dalam rangka memberikan perlindungan kepada PMI, Pemerintah Daerah membentuk Satuan Tugas PMI Bermasalah.
(3) Satuan Tugas PMI Bermasalah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) beranggotakan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan instansi terkait di bawah koordinasi Bupati.
(4) Satuan Tugas PMI Bermasalah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk dengan Keputusan Bupati.

Bagian Keenam
Penyandang Disabilitas

Pasal 41
(1) Setiap Tenaga Kerja penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
(2) Setiap Pemberi Kerja memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
(3) Pemberi Kerja yang memiliki Tenaga Kerja di atas 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1% (satu persen).
(4) Pemerintah Daerah dan badan usaha milik daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
(5) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib melaksanakan dan melaporkan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 42
(1) Pemerintah Daerah memberikan penghargaan kepada Pemberi Kerja yang mempekerjakan penyandang disabilitas.
(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 43
Dalam mewujudkan perlindungan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dalam akses pekerjaan, Pemerintah Daerah membentuk unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

BAB VI
TENAGA KERJA ASING

Pasal 44
(1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
(2) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah Pemberi Kerja mendapatkan pengesahan RPTKA dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
(3) Setiap Pemberi Kerja wajib melaporkan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
(4) Setiap Pemberi Kerja wajib melakukan pembayaran DKPTKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 45
(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 Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setelah mendapatkan pengesahan RPTKA; dan
d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja pendamping kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setiap 1 (satu) tahun sekali.
(2) Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diprioritaskan bagi penduduk yang berdomisili di Daerah.
(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dikecualikan bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Pasal 46
(1) Pemerintah Daerah membentuk tim monitoring dan evaluasi TKA yang beranggotakan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan instansi terkait di bawah koordinasi Bupati.
(2) Tim monitoring dan evaluasi TKA sebagaimana dimaksud ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB VII
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 47
(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 kemirraan;
b. mengembangkan usaha;
c. memperluas lapangan kerja; dan
d. memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua
Hubungan Kerja

Pasal 48
(1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
(2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
(3) Dalam hal Perjanjian Kerja dibuat secara lisan, maka Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
(4) Syarat Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
a. kesepakatan kedua belah pihak;
b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesesuaian.
(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 49
(1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
(2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tertentu tidak dibuat secara tertulis, maka demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak terjadi Hubungan Kerja.
(4) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan berwenang menentukan syarat dan kriteria Perjanjian Kerja waktu tertentu dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
(5) Pemberian jaminan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja dilarang menggunakan dokumen yang bersifat pribadi.
(6) Pada saat Hubungan Kerja berakhir, Pengusaha atau Pemberi Kerja wajib memberikan surat keterangan yang berisi pengalaman kerja dan/atau Hubungan Kerja sudah berakhir.
(7) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dan ayat (6) dikenai sanksi administratif berupa:
a. teguran lisan;
b. teguran tertulis; atau
c. pembekuan kegiatan usaha.
(8) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf c dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50
(1) Perjanjian Kerja waktu tertentu harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan wajib dicatatkan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan Perjanjian Kerja waktu tertentu.
(2) Dalam hal Perjanjian Kerja waktu tertentu tidak dicatatkan, maka demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu sejak terjadi Hubungan Kerja.
(3) Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja waktu tertentu atau harian lepas diberikan uang kompensasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Dalam hal Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja waktu tertentu atau harian lepas memiliki masa kerja kurang dari satu (1) bulan, maka diberikan uang kompensasi yang dihitung secara proporsional.
(5) Dalam hal Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja waktu tertentu yang pada saat perpanjangannya Perjanjian Kerja waktu tertentu belum dibayarkan kompensasi, maka perhitungan kompensasi didasarkan pada upah pokok dan tunjangan tetap terakhir dikalikan akumulasi masa kerja sejak adanya Perjanjian Kerja waktu tertentu.

Bagian Ketiga
Alih Daya

Pasal 51
(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan menggunakan prinsip transfer of under taking employment dan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Perlindungan dan syarat kerja bagi pekerja alih daya minimal sama dengan pekerja bukan alih daya.
(3) Dalam hal terjadi pergantian Perusahaan alih daya, pekerja alih daya tetap dipekerjakan sepanjang obyek pekerjaan masih ada.
(4) Masa kerja bagi pekerja alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tetap diperhitungkan.

Pasal 52
(1) Perusahaan alih daya wajib melaporkan perjanjian kerja sama dengan Perusahaan pemilik pekerjaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
(2) Perusahaan alih daya wajib mencatatkan Perjanjian Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah penandatanganan Perjanjian Kerja waktu tertentu.
(3) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan berwenang menentukan syarat dan kriteria Perjanjian Kerja dalam alih daya dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Dalam hal Perusahaan alih daya tidak melaporkan perjanjian kerja sama dengan Perusahaan pemilik pekerjaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi hukum Perjanjian Kerja langsung antara Perusahaan pemilik pekerjaan dengan Pekerja/Buruh sejak terjadi Hubungan Kerja.
(5) Dalam hal Perusahaan alih daya tidak mencatatkan Perjanjian Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka demi hukum Perjanjian Kerja waktu tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu sejak terjadi Hubungan Kerja.
(6) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dapat memberikan rekomendasi sanksi atas temuan pelanggaran yang dilakukan oleh Perusahaan alih daya.
(7) Rekomendasi sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) disampaikan kepada Perangkat Daerah terkait.

Bagian Keempat
Pelindungan, Pengupahan, dan Jaminan Sosial

Paragraf 1
Pelindungan

Pasal 53
(1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
(3) Ketentuan mengenai pekerja Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54
(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapatkan pelindungan atas:
a. keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
b. hygiene perusahaan dan lingkungan kerja;
c. moral dan kesesuaian; dan
d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai agama sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan pelindungan Tenaga Kerja yang paling sedikit berupa:
a. menjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
b. mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam jaminan sosial tenaga kerja;
c. melakukan general check up paling sedikit 1 (satu) tahun sekali bagi setiap Pekerja/Buruh yang berisiko tinggi terhadap paparan lingkungan kerja yang berbahaya;
d. menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya bagi Pekerja/Buruh perempuan; dan
e. menyediakan fasilitas antar jemput Pekerja/Buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.
(3) Bentuk pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 55
(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 kesehatan dan keselamatan kerja umum dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Perusahaan wajib menyediakan alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara gratis.

Paragraf 2
Pengupahan

Pasal 56
(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan Upah Minimum Kabupaten dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan Perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
(3) Upah Minimum Kabupaten atau Upah Terendah bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja sampai dengan 1 (satu) tahun.
(4) Besaran kenaikan Upah untuk Pekerja/Buruh wajib dibuat kesepakatan secara tertulis antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(5) Dalam hal belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Perusahaan, maka kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.

Pasal 57
(1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Selain struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha wajib memiliki buku Upah.
(3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Jaminan Sosial

Pasal 58
(1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.
(2) Pelaksanaan Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Waktu Kerja

Pasal 59
(1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu; atau
b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu.
(2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
a. ada persetujuan Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh yang bersangkutan apabila belum terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
b. paling banyak 4 (empat) jam sehari dan 18 (delapan belas) jam seminggu;
c. membayar Upah kerja lembur; dan
d. memberikan waktu istirahat kerja kepada Pekerja/Buruh.
(3) Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kerja kepada Pekerja/Buruh:
a. istih resmi.
(4) Dalam hal waktu kerja tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka harus dihindarkan dan dipisahkan dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(5) Pengusaha wajib memberikan libur kepada Pekerja/Buruh dengan tanpa mengurangi Upah dan haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 60
(1) 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 07.00.
(2) Pengusaha yang mempekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
b. menjaga kesesuaian dan keamanan selama di tempat kerja;
c. menyediakan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00; dan
d. mencatatkan pelaksanaannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
(3) Pekerja/Buruh perempuan yang sudah berkeluarga memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan Pekerja/Buruh laki-laki yang sudah berkeluarga.
(4) Perusahaan wajib menyediakan kesempatan atau ruang laktasi bagi Pekerja/Buruh perempuan yang sedang dalam masa pemberian ASI eksklusif.

Bagian Keenam
Usaha Mikro dan Usaha Kecil

Pasal 61
(1) Bupati menetapkan Upah Terendah bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil dengan memperhatikan rekomendasi, saran, dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten.
(2) Dalam memberikan rekomendasi, saran, dan pertimbangan Upah Terendah bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil, Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan indikator yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan Upah Terendah bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 62
(1) Pengusaha yang bergerak pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil dapat dikecualikan dalam kewajiban pembayaran Upah Minimum Kabupaten.
(2) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengajukan izin untuk dikecualikan dalam kewajiban pembayaran Upah Minimum Kabupaten kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
(3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah pekerja paling sedikit sebesar Upah Terendah bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
(4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan Upah berdasarkan kesepakatan antara Pemberi Kerja dan pekerja dengan ketentuan besarnya di atas Upah Terendah kepada pekerja Usaha Mikro dan Usaha Kecil yang memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun.
(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme izin dikecualikan dalam kewajiban pembayaran Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.
(6) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:
a. teguran lisan;
b. teguran tertulis; dan
c. pembekuan kegiatan usaha.
(7) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf c dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 63
Perhitungan hak THR, Upah lembur, kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu, ganti rugi perjanjian kerja waktu tertentu, pesangon, penghargaan masa kerja, uang pengganti hak, uang pisah serta hak lainnya pada Pekerja/Buruh Usaha Mikro dan Usaha Kecil mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan dengan dasar perhitungan Upah pada Pekerja/Buruh Usaha Mikro dan Usaha Kecil yang diterapkan.

Bagian Ketujuh
LKS Tripartit

Pasal 64
Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan LKS Tripartit.

Pasal 65
(1) LKS Tripartit Daerah dibentuk oleh Bupati.
(2) LKS Tripartit Daerah bertanggung jawab kepada Bupati.
(3) LKS Tripartit Daerah mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Bupati dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan di Daerah.
(4) Keanggotaan LKS Tripartit Daerah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan
Dewan Pengupahan Kabupaten

Pasal 66
(1) Bupati memiliki kewenangan untuk membentuk Dewan Pengupahan Kabupaten.
(2) Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit bertugas:
a. memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka:
1. pengusulan Upah minimum Daerah dan/atau Upah Terendah bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil; dan
2. penerapan sistem pengupahan di lingkup Daerah;
b. menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan Daerah.
(3) Dalam melaksanakan tugasnya, Dewan Pengupahan Kabupaten dapat bekerja sama dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya.

Bagian Kesembilan
Fasilitas Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 68
(1) Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui pemotongan Upah atas pengajuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(2) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh kepada Pengusaha.

Pasal 69
Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Pengusaha.

Bagian Kesepuluh
Penyelenggaraan Upaya Penyelesaian Perselisihan Secara Mediasi

Pasal 70
(1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan wajib melakukan fasilitasi atau mediasi terkait perselisihan yang terjadi di Perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Jumlah pegawai yang melakukan fasilitasi atau mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proporsional dengan Jumlah Perusahaan yang ada secara bertahap.

BAB VIII
PENYELENGGARAAN TRANSMIGRASI

Pasal 71
Pemerintah Daerah bertanggungjawab dalam penyelenggaraan Transmigrasi.

Pasal 72
(1) Penyelenggaraan Transmigrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 diarahkan pada penerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan Transmigran yang meliputi:
a. penyuluhan dan sosialisasi kepada masyarakat;
b. pendaftaran dan pendataan calon Transmigran;
c. penyiapan dan pelatihan bagi calon Transmigran;
d. koordinasi dan konsultasi ke Pemerintah Pusat, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota calon lokasi penempatan Transmigran;
e. survei dan monitoring lokasi penempatan Transmigran; dan
f. pendampingan dan pengurusan perpindahan kependudukan calon Transmigran.
(2) Penyelenggaraan Transmigrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kerja sama antar daerah dan dilandakan dengan perjanjian kerja sama.

Pasal 73
Pemerintah Daerah memberikan uang penghargaan bagi para calon Transmigran sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Pasal 74
Pemerintah Daerah berperan serta dalam pembiayaan calon Transmigran sampai calon Transmigran ditempatkan di lokasi penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
PEMBINAAN

Pasal 75
(1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
(2) Ketentuan mengenai pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB X
PENDANAAN

Pasal 76
Pendanaan penyelenggaraan Ketenagakerjaan bersumber dari:
a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

BAB XI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 77
LPK Swasta yang belum memiliki perizinan berusaha melalui sistem Online Single Submission Risk Based Approach sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 2 (dua) tahun setelah Peraturan Daerah ini diundangkan.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 78
Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:
a. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Bantul (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Seri B Nomor 1 Tahun 2005);
b. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 14 Tahun 2008 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penyelenggaraan Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Bantul (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Seri B Nomor 14 Tahun 2008); dan
c. Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 2 Tahun 2011 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Seri D Nomor 02 Tahun 2011), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 79
Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Bantul.

Ditetapkan di Bantul pada tanggal ...
BUPATI BANTUL,
ABDUL HALIM MUSLIH

Diundangkan di Bantul pada tanggal ...
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANTUL,
AGUS BUDIRAHARJA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANTUL TAHUN ... NOMOR ...

PENJELASAN ATAS PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANTUL NOMOR ... TAHUN ... 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 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 Daerah, 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. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh Daerah untuk membangun Kabupaten Bantul yang dicita-citakan.

Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah antara lain adalah bidang Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1
Cukup jelas.
Pasal 2
Cukup jelas.
Pasal 3
Cukup jelas.
Pasal 4
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Yang dimaksud dengan "urusan transmigrasi" adalah urusan transmigrasi di Daerah.

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.
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Yang dimaksud dengan "dokumen yang bersifat pribadi" antara lain dokumen kependudukan, paspor, atau ijazah.

Ayat (6)
Cukup jelas.
Ayat (7)
Cukup jelas.
Ayat (8)
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 72
Cukup jelas.
Pasal 73
Cukup jelas.
Pasal 74
Cukup jelas.
Pasal 75
Cukup jelas.
Pasal 76
Cukup jelas.
Pasal 77
Cukup jelas.
Pasal 78
Cukup jelas.
Pasal 79
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANTUL NOMOR ...

Bapak/Ibu/Saudara dapat memberikan masukan terhadap Rancangan Peraturan Daerah ini melalui :

email : hukum@bantulkab.go.id dengan batasan waktu 5 hari sejak Publikasi Rancangan Peraturan Daerah ini.