SALINAN

BUPATI TULANG BAWANG BARAT
PROVINSI LAMPUNG

PERATURAN DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT
NOMOR 12 TAHUN 2025
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TULANG BAWANG BARAT,

Menimbang :

a. bahwa Pemerintah Daerah bertanggungjawab untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak setiap warga atas kemudahan mengakses pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;

b. bahwa ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi ekonomi dan sosial dan setiap upaya pembangunan selalu diarahkan pada perluasan kesempatan kerja sehingga penduduk dapat memperoleh manfaat langsung dari pembangunan;

c. bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang memerlukan adanya peraturan turunan yang sesuai dengan kondisi sosial masyarakat Kabupaten Tulang Bawang Barat;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagai dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Tulang Bawang Barat di Provinsi Lampung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4934);

3. Undang-Undang . . .

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6858);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6858);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT
Dan
BUPATI TULANG BAWANG BARAT

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peratuhan Daerah ini, yang dimaksud dengan:
1. Daerah adalah Kabupaten Tulang Bawang Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Tulang Bawang Barat.
4. Gubernur adalah Gubernur Lampung.
5. Dinas adalah perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi.
6. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Tenaga . . .

7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
9. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan dan telah terverifikasi pada Dinas yang memiliki fungsi di bidang ketenagakerjaan, 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.
10. Pengusaha adalah:
    a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
    b. orang 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 huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
11. 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.
12. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya.

14. Perencanaan . . .

14. 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 pembangunan ketenagakerjaan berkesinambungan.
15. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut 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 di daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.
16. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam Pemerintah Daerah, maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada Pemerintah Daerah atau Perusahaan yang bersangkutan.
17. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
18. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan pekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
19. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja yang berada di lingkungan satuan Pendidikan Menengah, Satuan Pendidikan Tinggi dan Lembaga Pelatihan Kerja.
20. 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.
21. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
22. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

23. Upah . . .

23. 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.
24. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerj melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
25. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang sudah tercatat di Dinas Kabupaten yang membidangi ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
26. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah Daerah.
27. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
28. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruhatau 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.
29. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja makro.
30. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja mikro.
31. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat yang ditetapkan dengan Perda.

BAB II
KESEMPATAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 2

Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 3 . . .

Pasal 3

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha.

BAB III

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 4

PTK di Daerah meliputi:

a. PTK Makro: dan
b. PTK Mikro.

Pasal 5

(1) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 meliputi:
    a. PTK Makro lingkup Daerah; dan
    b. PTK Makro lingkup sektor dan sub sektor.
(2) Penyusunan PTK Makro lingkup Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan oleh Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Penyusunan PTK makro lingkup sektor dan sub sektor sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b, dilakukan oleh perangkat daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

Penyusunan PTK Mikro dilakukan oleh badan usaha milik Daerah dan Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

PTK di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 disusun secara sistematis dan periodik untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

Bagian Kedua

Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 8

(1) Dinas melakukan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan.
(2) Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan Informasi Ketenagakerjaan secara akurat dan berkesinambungan.

Pasal 9 . . .

Pasal 9

Jenis Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) terdiri dari:

a. informasi Ketenagakerjaan umum, meliputi:
   1. penduduk;
   2. Tenaga Kerja,
   3. angkatan kerja,
   4. penduduk yang bekerja: dan
   5. penganggur.
b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja, meliputi:
   1. standar Kompetensi Kerja,
   2. lembaga pelatihan;
   3. asosiasi profesi;
   4. tenaga kepelatihan;
   5. lulusan pelatihan;
   6. kebutuhan pelatihan;
   7. sertifikasi Kompetensi Kerja;
   8. jenis pelatihan: dan
   9. tingkat produktivitas.
c. informasi Penempatan Tenaga Kerja, meliputi:
   1. kesempatan kerja;
   2. pencari kerja;
   3. lowongan kerja lembaga penempatan Tenaga Kerja dalam dan luar negeri; dan
   4. penempatan Tenaga Kerja dalam dan luar negeri.
d. informasi pengembangan perluasan Kesempatan Kerja, meliputi:
   1. usaha mandiri;
   2. Tenaga Kerja mandiri;
   3. Tenaga Kerja sukarela;
   4. teknologi padat karya, dan
   5. teknologi tepat guna.
e. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja, meliputi:
   1. pengupahan;
   2. Perusahaan;
   3. kondisi dan lingkungan kerja;
   4. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
   5. asosiasi Pengusaha;
   6. perselisihan Hubungan Industrial;
   7. Mogok Kerja;
   8. Penutupan Perusahaan;
   9. Pemutusan Hubungan Kerja;
   10. jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja;
   11. kecelakaan kerja;
   12. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
   13. penindakan pelanggaran;
   14. pongawasan ketenagakerjaan, dan
   15. fasilitas kesejahteraan.

Pasal 10

Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dikumpulkan, diolah, disajikan dan dipublikasikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dilaksanakan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PELATIHAN KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 12

Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan Kompetensi Kerja guna meningkatkan kemampuan dan produktivitas dan kesejahteraan.

Bagian Kedua

Prinsip Dasar Pelatihan Kerja

Pasal 13

Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan prinsip dasar:

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 dan masyarakat;
d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat, dan
e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Bagian Ketiga

Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 14

(1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
    a. LPK Pemerintah Daerah;
    b. LPK swasta; dan
    c. LPK Perusahaan.
(2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
(3) LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan LPK yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah.

(4) LPK . . .

(4) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan lembaga Pelatihan yang dimiliki oleh Swasta.

(5) LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan unit pelatihan yang terdapat di Perusahaan.

Pasal 15

(1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b wajib memiliki Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.

(2) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui sistem Perizinan Berusaha terintegrasi secara elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Bagi LPK swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

(1) LPK swasta yang telah memperoleh Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.

(2) Akreditasi LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menjamin mutu penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

(3) Pelaksanaan Akreditasi LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

(1) LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat (1) huruf a dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya pada Dinas untuk memperoleh tanda daftar.

(2) Pendaftaran kegiatan LPK Pemerintah Daerah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

(1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap LPK Pemerintah Daerah, LPK swasta dan LPK Perusahaan di Daerah.

(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap program pelatihan kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur dan tenaga pelatihan, penerapan metode dan sistem Pelatihan Kerja serta manajemen LPK.

(3) Pembinaan . . .

(3) Pembinaan terhadap LPK sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Peserta Pelatihan dan Sertifikat Pelatihan Kerja

Pasal 19

Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 20

(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 ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 21

(1) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, peserta pelatihan wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.

(2) Peserta pelatihan kerja yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.

Pasal 22

(1) Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan:
a. sertifikat Pelatihan Kerja, dan/atau
b. sertifikat Kompetensi Kerja.

(2) Penerbitan sertifikat pelatihan kerja dan/atau sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Sistem Pelatihan Kerja di Daerah

Pasal 23

Untuk mendukung peningkatan pelatihan dan Kompetensi Kerja dalam rangka Pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menyelenggarakan Pelatihan Kerja di daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian . . .

Bagian Keenam
Pemagangan

Pasal 24

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.

Pasal 25

(1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 merupakan bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di LPK dengan bekerja secara langsung di Perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
(2) Permagangan diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki unit pelatihan.
(3) Dalam hal Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak memiliki unit pelatihan, Perusahaan dapat melakukan kerja sama dengan unit pelatihan milik Perusahaan lain dan/atau LPK.
(4) Untuk menyelenggarakan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perusahaan harus memiliki:
    a. program Pemagangan,
    b. sarana dan prasarana, dan
    c. pembimbing Pemagangan atau instruktur.

Pasal 26

(1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
(2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu Pemagangan.
(3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 27

Tenaga kerja yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi Kompetensi Kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 28

Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

Pasal 29

Penyelenggaraan Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 sampai dengan Pasal 28 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 30

(1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminatif untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan.
(2) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
(3) 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 manusia dan perlindungan hukum.
(4) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan Daerah.

Pasal 31

Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:
a. penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
b. penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.

Bagian Kedua
Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 32

(1) Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
(2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja
(3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja.

Pasal 33

(1) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.

(2) Pelayanan . . .

(2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:
a. pencari kerja;
b. lowongan pekerjaan;
c. informasi pasar kerja;
d. mekanisme antar kerja; dan
e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

(3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

(4) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

(1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 terdiri atas:
a. Dinas, dan
b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.

(2) Untuk melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam Daerah, lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib memiliki Perizinan Berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 35

(1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1), dapat dilakukan oleh BKK.

(2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan pada Dinas.

(3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

(1) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 huruf b dilaksanakan oleh Perusahaan pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

(2) Pemerintah Daerah memberikan pelindungan kepada calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia.

(3) Pelindungan . . .

(3) Pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
   a. pelindungan sebelum bekerja; dan
   b. pelindungan setelah bekerja.

(4) Pelindungan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 37

Pemerintah Daerah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja di Daerah, baik di dalam maupun diluar Hubungan Kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan Daerah.

Pasal 38

(1) 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, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.

(2) Penciptaan kegiatan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola:
   a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
   b. terapan teknologi tepat guna;
   c. perluasan kerja sistem padat karya;
   d. alih profesi;
   e. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; atau
   f. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 39

Dalam melaksanakan upaya perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dan Pasal 38 ayat (1), Pemerintah Daerah dapat membentuk forum koordinasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII

HUBUNGAN KERJA

Pasal 40

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

Pasal 41

(1) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

(2) Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 42 . . .

Pasal 42

(1) Perjanjian Kerja 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 pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 43

(1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis minimal 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 f, tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan peraturan perundang undangan.

(3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat minimal rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta Pekerja/Buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) Perjanjian Kerja.

Pasal 44

Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 45

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

(2) Perjanjian kerja 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.

Pasal 46

Ketentuan lebih lanjut mengenai Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

PELINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH

Bagian Kesatu
Pelindungan

Paragraf 1
Umum

Pasal 47

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas perlindungan ketenagakerjaan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
(2) Pelindungan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. pelindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja:
    b. pelindungan waktu kerja;
    c. pelindungan Pekerja/Buruh perempuan dan anak;
    d. pelindungan penyandang disabilitas.

Paragraf 2
Pelindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 48

(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 kerja Pekerja/Buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
(3) Setiap Perusahaan wajib menerapkan system manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaannya.

(4) Perlindungan keselamatan kerja dan penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Pelindungan Waktu Kerja

Pasal 49

(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 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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

Pasal 50

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 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) Waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Ketentuan mengenai Upah kerja lembur dan waktu kerja lembur dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 51

(1) Pengusaha wajib memberi:
   a. waktu istirahat, dan
   b. cuti.
   kepada Pekerja/Buruh.

(2) Waktu . . .

(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 termasujkam 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 52

Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya.

Paragraf 4
Perlindungan Perempuan dan Anak

Pasal 53

(1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, keguguran kandungan, atau menyusui anak/ bayinya.

(2) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

(3) Pekerja/Buruh perempuan berhak:
   a. cuti melahirkan dengan ketentuan:
      1. 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan; atau
      2. paling singkat 3 (tiga) bulan pertama; dan
      3. paling lama 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter
   b. waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter kebidanan dan kandungan, atau bidan jika mengalami keguguran;

c. waktu . . .

c. waktu istirahat pada hari pertama dan kedua yang dalam masa haid merasakan sakit dengan memberitahukan kepada pengusaha;
d. kesempatan dan fasilitas yang layak untuk pelayanan kesehatan dan gizi serta melakukan laktasi selama waktu kerja;
e. waktu yang cukup dalam hal diperlukan untuk kepentingan terbaik bagi Anak; dan
f. akses penitipan anak yang terjangkau secara jarak dan biaya.

(4) Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hakhaknya.

Pasal 54

(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 pukul 07.00.

(2) 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.

(3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 55

Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 berhak mendapatkan Upah penuh.

Pasal 56

(1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

(2) Pengecualian mengenai larangan mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5
Perlindungan Penyandang Disabilitas

Pasal 57

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.

(2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pengupahan

Paragraf 1
Umum

Pasal 58

(1) Setiap Pekerja/ Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

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

Pasal 59

(1) Untuk mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan dalam bentuk Upah dan pendapatan non-Upah.

(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 bak dan kewajiban lainnya.

(3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Paragraf 2
Upah Minimum

Pasal 60

(1) Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yaitu:
   a. Upah tanpa tunjangan, atau
   b. Upah pokok dan tunjangan tetap.

(2) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

(3) Upah . . .

(3) Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pasal 61

(1) Upah minimum 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.

Pasal 62

(1) Upah minimum terdiri atas:
a. Upah minimum provinsi, dan
b. Upah Minimum Kabupaten.

(2) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.

Pasal 63

(1) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1) huruf b ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

(2) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan Upah minimum.

(3) Perhitungan nilai Upah Minimum Kabupaten dilakukan oleh Dewan Pengupahan Daerah.

(4) Hasil perhitungan Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Bupati untuk direkomendasikan kepada Gubernur.

(5) Dalam hal hasil perhitungan Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah dari nilai Upah minimum provinsi, Bupati tidak dapat merekomendasikan nilai Upah Minimum Kabupaten kepada Gubernur.

(6) Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan penyesuaian setiap tahun.

(7) Ketentuan mengenai perhitungan dan penyesuaian Upah Minimum Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (6) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 64

(1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 sampai dengan Pasal 63 dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil.

(2) Upah pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh di perusahaan.

(3) Kesepakatan . . .

(3) Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan ketentuan:
   a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi, dan
   b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit sebesar 25% (dua puluh lima persen): di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi, berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

(4) Usaha Mikro dan Usaha Kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Struktur dan Skala Upah

Pasal 65

(1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.

(2) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan Upah kepada Pekerja/Buruh.

(3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan.

(4) Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) minimal struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 66

Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat mengajukan permohonan:
a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan: atau
b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama, kepada Dinas.

Paragraf 4
Pembayaran Upah

Pasal 67

(1) Upah wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

(2) Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.

(3) Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dengan cara harian, mingguan, atau bulanan.

(4) Jangka . . .

(4) Jangka waktu pembayaran Upah oleh Pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.

Paragraf 5
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 68

Selain Upah, Pekerja/Buruh berhak menerima tunjangan hari raya Keagamaan yang merupakan pendapatan non-Upah.

Pasal 69

(1) Pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
(2) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai Hubungan Kerja dengan Pengusaha berdasarkan PKWT atau PKWTT.
(3) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
(4) Besaran tunjangan hari raya Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan:
    a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah.
    b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan masa kerja dibagi 12 (dua belas) dikali 1 (satu) bulan Upah.
(5) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas komponen Upah:
    a. Upah tanpa tunjangan yang merupakan Upah bersih, atau
    b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.
(6) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Paragraf 6
Pengupahan Daerah

Pasal 70

(1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan di Daerah, Bupati membentuk Dewan Pengupahan Daerah.

(2) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka:
   a. pengusulan Upah Minimum Kabupaten; dan
   b. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.

(3) Saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan dalam bentuk surat rekomendasi.

(4) Anggota Dewan Pengupahan Daerah diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usul kepala Dinas.

(5) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas unsur pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar.

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan serta pengangkatan dan pemberhentian anggota Dewan Pengupahan Daerah ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

(7) Pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas Dewan Pengupahan Daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanjda Daerah.

Bagian Ketiga
Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Paragraf 1
Umum

Pasal 71

Perlindungan terhadap kesejahteraan Pekerja/Buruh meliputi:
a. perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan; dan
b. penyediaan fasilitas kesejahteraan.

Paragraf 2
Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Kesehatan

Pasal 72

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin Pekerja/Buruh agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

(2) Jaminan sosial sebagaimana pada ayat (1)meliputi:
   a. jaminan sosial kesehatan; dan
   b. jaminan sosial ketenagakerjaan.

(3) Jenis program jaminan sosial sebagaimana pada ayat (2) meliputi:
   a. jaminan kesehatan;
   b. jaminan kecelakaan kerja;
   c. jaminan kematian;

d. jaminan . . .

d. jaminan pensiun;
e. jaminan hari tua; dan
f. jaminan kehilangan pekerjaan.

(4) Pengusaha atau Pemberi Kerja wajib mengikutsertakan Pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial sebagaimana pada ayat (3) kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Pemerintah Daerah Memfasilitasi Pekerja yang tidak diikutsertakan dalam Program Jaminan Sosial oleh Perusahaan atau Pemberi Kerja.

Paragraf 3
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 73

(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

(2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
a. ruang laktasi;
b. fasilitas seragam kerja;
c. fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
d. fasilitas beribadah;
e. tempat olah raga;
f. kantin;
g. fasilitas kesehatan atau poliklinik;
h. fasilitas rekreasi, paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
i. fasilitas istirahat;
j. koperasi; dan/atau
k. tempat parkir.

(3) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekeria/Buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB IX
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 74

(1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

(2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

(3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembang kan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 75

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
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 76

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

(3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 77

(1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota Organisasi Pengusaha.

(2) Ketentuan mengenai Organisasi Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 78

(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 dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

(3) Susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam 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 sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 79

(1) Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

(2) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(3) Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Pasal 80

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.

(2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 81

Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari Pengusaha yang bersangkutan.

Pasal 82

Pelaksanaan mengenai Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 dan Pasal 81 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 83

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

Pasal 84

Pelaksanaan mengenai Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan
Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 85

(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 dalam ayat (1) tidak tercapai, maka Pengusaha dan pekerja/ buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Mogok Kerja

Pasal 86

Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 87

(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 88

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 sehinga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 89

Pelaksanaan mengenai Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 sampai dengan Pasal 88 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Penutupan Perusahaan

Pasal 90

(1) Penutupan Perusahaan 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 sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(3) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pasal 91 . . .

Pasal 91

Pelaksanaan mengenai penutupan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 92

Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 93

(1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja 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 perundangundangan;
   c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
   d. menikah;
   e. hamil, melahirkan, keguguran kandungan, atau menyusui bayinya;
   f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu perusahaan, mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengururs Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh;
   g. 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) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mernpekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 94

(1) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(2) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/ Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:
   a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
   b. Pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai PKWT;
   c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau
   d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 95

(1) 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.

(2) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 96

(1) Selama penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (2), 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 97 . . .

Pasal 97

Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas.

Pasal 98

Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja kepada Pekerja/Buruh serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 99

Ketentuan mengenai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima Pekerja/Buruh yang wajib dibayarkan Pengusaha, serta tata cara Pemutusan Hubungan Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI

PEMBINAAN

Pasal 100

(1) Bupati melalui Dinas melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan di Daerah.
(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikutsertakan Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.
(3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XII

PENDANAAN

Pasal 101

Sumber pendanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan berasal dari:
a. anggaran pendapatan dan belanja negara;
b. APBD; dan/atau
c. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 102

Segala perizinan, pengesahan dan rekomendasi yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

BAB XIV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 103

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

Agar setiap Orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Ditetapkan di Panaragan
pada tanggal 18 Desember 2025

BUPATI TULANG BAWANG BARAT,

ttd.

NOVRIWAN JAYA

Diundangkan di Panaragan
pada tanggal 19 Desember 2025

Pj. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT,

ttd.

PERANA PUTERA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT TAHUN 2025 NOMOR 197

REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT PROVINSI LAMPUNG NOMOR 12/1656/TBB/2025

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum,

Bugi Sugiyanto, S.H., M.H.
NIP. 19780522 201001 1 009

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT
NOMOR 12 TAHUN 2025
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UndangUndang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang termasuk terbitnya Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri terkait dengan penyelenggaraan Ketenagakerjaan mendorong Pemerintah Daerah untuk merespon dan memberikan landasan hukum dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan khususnya di Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hal ini sejalan dengan Peran Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintahan Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan Ketenagakerjaan, yang dijalankan berdasarkan asas keterpaduan; kemanfaatan; sinergitas; produktifitas; keterbukaan; kemitraan kerja; dan non diskriminasi.

Hal ini sesuai dengan konsideran menimbang huruf b disebutkan “bahwa ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi ekonomi dan sosial dan setiap upaya pembangunan selalu diarahkan pada perluasan kesempatan kerja sehingga penduduk dapat memperoleh manfaat langsung dari pembangunan”.

Pentingnya Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini selain menjawab tuntutan dan tantangan peningkatan kinerja penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Tulang Bawang Barat juga diharapkan dapat mengungkit pencapaian target makro pembangunan Daerah seperti pengurangan kemiskinan dan Tingkat pengangguran terbuka yang tentu untuk mencapai tujuan/*ultimate goal* mewujudkan peningkatan kesempatan dan kualitas Tenaga Kerja, hingga kesejahteraan tenaga kerja pada umumnya dan masyarakat Kabupaten Tulang Bawang Barat pada khususnya.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2 . . .

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 . . .

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 . . .

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 56

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68 . . .

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.

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 . . .

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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT NOMOR 152

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum,



Budi Sugiyanto, S.H., M.H.
NIP. 19780522 201001 1 009