



**BUPATI SUMENEP
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUMENEP
NOMOR 7 TAHUN 2020
TENTANG**

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUMENEP,

Menimbang : a. bahwa pemerintah daerah bertanggungjawab untuk melakukan perlindungan dan pemenuhan hak konstitusi warga daerah untuk dapat mengakses pekerjaan yang layak dan aman serta memberikan masa depan yang baik.

b. bahwa peningkatan jumlah warga dan penduduk yang siap bekerja dan peningkatan peluang kerja di Kabupaten Sumenep harus diatur dalam Peraturan Daerah agar tercipta ketertiban dan keamanan serta perlindungan yang pasti;

c. bahwa berdasarkan Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kewenangan urusan bidang ketenagakerjaan pada sub urusan pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten.

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana 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 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2730);

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);

4. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 33851);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang 23 Tahun 2002 tentang Perindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297)
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
9. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
10. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
11. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);

12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3754);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701) ;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Badan Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
20. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39);

21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
23. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor PER.19/MEN/IX/2009 tentang Pembangunan dan Pengembangan Informasi Ketenagakerjaan (Berita Negara Tahun 2009 Nomor 303);
24. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 964);
25. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Berita Negara Tahun 2016 Nomor 375);
26. Peraturan Menteri tenaga kerja Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri;
28. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri ;
29. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2016 Nomor 8).

Dengan Persetujuan Bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SUMENEP
dan
BUPATI SUMENEP**

MEMUTUSKAN

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

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Sumenep.
2. Bupati adalah Bupati Sumenep.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Dinas adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja.
5. Pejabat yang ditunjuk adalah pejabat yang diberi tugas tertentu dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja.
7. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
8. Sistem informasi ketenagakerjaan adalah kesatuan komponen yang terdiri dari atas lembaga, sumberdaya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data dan informasi yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja untuk mengelola data dan informasi ketenagakerjaan.
9. Perencanaan tenaga kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam ~~menyusun~~ penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
10. 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 secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
11. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau Perusahaan yang bersangkutan.
12. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja.
13. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut RTK Makro adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja makro.
14. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja mikro.

15. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
 - 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.
17. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
19. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
20. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
21. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
22. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
23. 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.
24. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.
25. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

26. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
27. Lembaga pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
28. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh swasta atau lembaga pelatihan kerja diperusahaan.
29. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
30. Rencana Pengguna Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
31. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
32. Penempatan Tenaga Kerja adalah penempatan orang yang tepat untuk mengisi jabatan dan atau pekerjaan sesuai dengan formulir dan kebutuhan yang dipersyaratkan dalam keahlian tertentu.
33. Lowongan Pekerjaan adalah kesempatan yang ada atau belum cukup jumlah orang yang melaksanakannya yang terjadi karena perluasan usaha, perubahan teknis berproduksi atau ada tenaga kerja yang karena suatu hak berhenti dari pekerjaan dan harus diisi dengan tenaga kerja lainnya.
34. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
35. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
36. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
37. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
38. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja termasuk pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

39. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
40. 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.
41. Upah Minimum kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Sumenep.
42. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarga menjelang hari raya keagamaan
43. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan
44. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan Pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerja.
45. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
46. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
47. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
48. Hari adalah hari kerja.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Bagian Kesatu Asas

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas :

- a. perlindungan;
- b. kemanusiaan;
- c. persamaan hak;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender;
- f. anti diskriminasi;

- g. demokrasi;
- h. keterpaduan.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. mewujudkan pemerataan lapangan kerja dan penyediaan tenaga kerja;
- b. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- c. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga;
- d. meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung yang berkaitan dengan pekerjaan;
- e. meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang terencana, terukur dan terintegritas; dan
- f. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan efisien untuk mendorong produktifitas;
- g. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi tempat dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan;
- h. mewujudkan Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi dan mampu bersaing dalam pasar kerja.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. PTK;
- b. pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja;
- c. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- d. hubungan Industrial;
- e. laporan informasi ketenagakerjaan.

BAB IV PTK

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah menyusun, menetapkan dan melaksanakan PTK daerah sesuai dengan PTK Nasional.
- (2) PTK daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah dan menjadi dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program serta kegiatan pembangunan ketenagakerjaan yang terpadu dan berkesinambungan.
- (3) Penyusunan PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan acuan kebijakan oleh Organisasi Perangkat Daerah.
- (4) Penyusunan PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 6

- (1) PTK daerah disusun berdasarkan sistem Informasi ketenagakerjaan daerah.
- (2) Sistem informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. Informatika ketenagakerjaan umum, meliputi :
 1. penduduk;
 2. tenaga kerja;
 3. angkatan kerja;
 4. penduduk yang bekerja; dan
 5. pengangguran.
 - b. Informatika pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, meliputi :
 1. standar kompetensi kerja;
 2. lembaga pelatihan;
 3. asosiasi profesi;
 4. tenaga kepelatihan;
 5. lulusan pelatihan;
 6. kebutuhan pelatihan;
 7. sertifikasi tenaga kerja;
 8. jenis pelatihan; dan
 9. tingkat produktifitas
 - c. Informatika 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 industri;
 7. pemogokan;
 8. penutupan perusahaan;
 9. pemutusan hubungan kerja;
 10. jaminan sosial dan santunan tenaga kerja;
 11. kecelakaan kerja; dan
 12. keselamatan.
- (3) Sumber Informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperoleh dari sumber antara lain :
 - a. kementerian negara, kementerian dan lembaga pemerintah non kementerian di tingkat pusat
 - b. instansi vertikal di provinsi dan kabupaten/Kota;
 - c. instansi pemerintah provinsi dan kabupaten/Kota;

- d. badan usaha milik negara dan badan usaha milik daerah;
 - e. perguruan tinggi;
 - f. lembaga swadaya masyarakat;
 - g. perusahaan swasta;
 - h. sasosiasi pengusaha; dan
 - i. serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) informasi ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui kegiatan survei, media cetak dan elektronik.

Pasal 7

- (1) PTK terdiri atas PTK Makro dan PTK Mikro
- (2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. PTK Makro lingkup sektor dan sub sektor kabupaten; dan
 - b. PTK Mikro lingkup sektor dan sub sektor kabupaten.
- (3) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas lingkup badan, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta serta lembaga swasta.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB V PELATIHAN KERJA, PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA, DAN PEMAGANGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 8

- (1) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh pelatihan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, keahlian, dan produktivitas kerja.
- (2) Hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai bakat, minat, dan kemampuan tenaga kerja dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha melalui pelatihan kerja pemagangan dan produktivitas.

Pasal 9

- (1) Pemerintah daerah menyiapkan tenaga kerja siap pakai yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam dan luar negeri.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui peningkatan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja.

Pasal 10

- (1) Dinas berwenang melakukan pelatihan dan pengembangan berdasarkan unit kompetensi dilakukan secara berkelanjutan.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mengikuti perkembangan terakhir unit kompetensi dalam bidang tenaga kerja guna menunjang pertumbuhan pribadi tenaga kerja.

- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan untuk :
 - a. calon tenaga kerja;
 - b. tenaga kerja non manajerial; dan/atau
 - c. tenaga kerja manajerial.

Pasal 11

- (1) Selain Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) perusahaan wajib melakukan pelatihan kepada tenaga kerja berdasarkan unit kompetensi meliputi :
 - a. pelatihan tenaga kerja baru; dan
 - b. pelatihan tenaga kerja lama.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan paling singkat 20 (dua puluh) hari kerja dan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.
- (3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) bulan.

Pasal 12

- (1) Pelatihan kerja bagi tenaga kerja yang belum memperoleh pekerjaan diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam rangka memasuki dunia kerja.
- (2) Pelatihan kerja bagi tenaga kerja yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Pasal 13

- (1) Pemerintah daerah bertanggungjawab melakukan pembinaan pelatihan pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja pemerintah daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
- (3) Unit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat bekerja sama dengan perusahaan dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (4) Pelatihan dengan perusahaan dan/atau lembaga pendidikan dan pelatihan swasta dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Bagian Kedua

Perizinan dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 14

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja wajib :
 - a. menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan;
 - b. memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikasi kepada peserta pelatihan dan/atau pemagangan;
 - c. memiliki sarana, prasarana, tenaga teknis dan silabus sesuai bidangnya; dan

- d. memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standart kebutuhan dunia usaha dan dunia industri serta pasar tenaga kerja dengan komposisi 25 % (dua puluh lima persen) teori dan 75% (tujuh puluh limapersen) praktek.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas.
 - (3) Peserta pelatihan kerja atau pemagangan boleh dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produksi.
 - (4) Jangka waktu kerja peserta pelatihan dan/atau pemagangan paling lama 1 (satu) tahun.
 - (5) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh OPD yang melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat berdasarkan sistem Pelatihan Kerja Nasional.
 - (6) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi masyarakat umum, wajib memiliki Izin Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dari Bupati
 - (7) Bagi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang sudah mendapatkan izin dan berkeinginan menambah dan atau mengurangi program, maka wajib memiliki Izin Penambahan dan atau Pengurangan Program dari Bupati
 - (8) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Swasta maupun perusahaan yang telah menyelenggarakan pelatihan, wajib memberikan sertifikat kepada peserta latih yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.
 - (9) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.
 - (10) Dalam hal pemberian izin penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (8), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala OPD.

Pasal 15

- (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di daerah wajib mempekerjakan tenaga kerja lokal paling sedikit 60 % (enam puluh persen) untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerja.
- (2) Pelatihan tenaga kerja lokal sesuai kebutuhan investor.
- (3) Pelatihan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibiayai oleh investor.
- (4) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal dapat bekerja sama dengan pemerintah daerah.

Pasal 16

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh :
 - a. lembaga Pelatihan Kerja bentukan pemerintah daerah;
 - b. lembaga Pelatihan Kerja swasta yang berbentuk Badan Hukum ;dan
 - c. lembaga Pelatihan Perusahaan.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja swasta wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati atau Dinas.
- (3) Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib memiliki tanda daftar dan izin tertulis dari Bupati atau Dinas.
- (4) Pelatihan kerja yang diselenggarakan dinas dapat dilaksanakan bekerja sama dengan pihak ketiga.

Pasal 17

- (1) Bupati mendelegasikan pemberian perizinan Lembaga Pelatihan Kerja swasta kepada Dinas.
- (2) Prosedur penerimaan izin dan persyaratan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.
- (3) Kurikulum pada Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengikuti standar yang ditetapkan oleh Kementerian Transmigrasi dan Tenaga Kerja dan/atau Dinas.

Bagian Ketiga **Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta**

Pasal 18

- (1) Dinas berwenang melakukan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja berupa bimbingan maupun pengendalian.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. program pelatihan;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. fasilitas atau sarana dan prasarana; dan
 - d. sistem dan metode.
- (3) tahapan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. pendidikan dan pelatihan;
 - b. seminar, lokakarya, rapat konsultasi; dan
 - c. kunjungan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

Pasal 19

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja yang telah memperoleh izin berhak mendapatkan penilaian teknis dari dinas.
- (2) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Penilai, paling rendah 5 (lima) orang anggota terdiri dari unsur :
 - a. Dinas; dan
 - b. Organisasi lembaga pelatihan kerja.
- (3) Tim Penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 20

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan efektif dan efisien sesuai standar kompetensi dan kebutuhan pasar kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah daerah atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin.
- (3) Penyelenggaraan pelatihan kerja harus memenuhi persyaratan :
 - a. tersedianya tenaga pelatihan;
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
 - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 21

Penyelenggaraan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Pasal 22

- (1) pelatihan yang dilaksanakan pemerintah daerah, perusahaan maupun swasta harus dapat menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang dapat diterima pasar kerja.
- (2) Lembaga pelatihan baik yang dikelola swasta maupun yang dikelola pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pelatihan perlu adanya pembinaan dan pengembangan dari pemerintah daerah.
- (3) Lembaga pelatihan baik yang dikelola pemerintah daerah atau swasta wajib mendaftarkan/melaporkan kegiatan pelatihannya pada Dinas.

Bagian Keempat Pemagangan

Pasal 23

Pemerintah daerah berwenang melaksanakan pembinaan, pelatihan kerja dan pemagangan.

Pasal 24

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di daerah, luar daerah dan diluar negeri oleh pemerintah daerah, perusahaan atau antar perusahaan
- (2) Pemagangan dapat dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada Dinas.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 25

- (1) Pemagangan diselenggarakan oleh perusahaan yang memiliki unit pelatihan.
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki unit pelatihan, perusahaan dapat melakukan kerja sama dengan LKP yang terakreditasi dan mempunyai skema program yang sama.
- (3) Unit pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki :
 - a. susunan kepengurusan unit pelatihan;
 - b. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan yang berasal dari karyawan perusahaan yang kompeten;
 - c. ruang teori dan praktek; dan
 - d. skema program pemagangan yang akan diselenggarakan.

Pasal 26

Perusahaan hanya dapat menerima peserta pemagangan paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah karyawan.

Pasal 27

- (1) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan diarahkan untuk peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (2) Tenaga kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja dan/atau pemagangan berhak memperoleh :
 - a. sertifikat pelatihan kerja;
 - b. sertifikat kompetensi; dan
 - c. pengakuan kompetensi dan/atau kualitas keterampilan/keahlian kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dan/atau keterampilan/keahlian kerja.
- (3) Sertifikat pelatihan kerja dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja.

Bagian Kelima Konsultasi Produktivitas pada Perusahaan Kecil

Pasal 28

- (1) Dinas bertanggungjawab melakukan konsultasi produktivitas kerja pada perusahaan kecil.
- (2) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. bahan baku;
 - b. pendidikan;
 - c. keterampilan;
 - d. sikap dan etika;
 - e. tingkat penghasilan;
 - f. jaminan sosial;
 - g. tingkat sosial dan iklim kerja;
 - h. motivasi;
 - i. gizi dan kesehatan;
 - j. hubungan individu; dan
 - k. teknologi.
- (3) Konsultasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara berkelanjutan paling sedikit 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun.

Bagian Keenam Pengukuran Produktivitas Tingkat Daerah

Pasal 29

- (1) Dinas berwenang melakukan pengukuran produktivitas kerja di daerah meliputi :
 - a. kuantitas atau jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai;
 - b. kualitas atau mutu yang harus dihasilkan; dan
 - c. ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidak dengan waktu yang direncanakan.

- (2) Pengukuran produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan oleh Tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Indikator pengukuran produktivitas kerja meliputi :
 - a. modal;
 - b. tenaga kerja; dan
 - c. manajemen dan organisasi
- (4) Mekanisme pengukuran kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. perencanaan;
 - b. pelaksanaan; dan
 - c. evaluasi dan pelaporan
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan mekanisme pengukuran kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB VI
PENEMPATAN TENAGA KERJA, PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
DILUAR NEGERI DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 30

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- (3) Penempatan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. penempatan tenaga kerja di Dalam Negeri; dan
 - b. penempatan tenaga kerja di Luar Negeri.

Pasal 31

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada dinas.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. bursa kerja daerah;
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta antar kerja lokal;
 - c. lembaga penempatan tenaga kerja swasta antar kerja antar daerah;
 - d. bursa kerja khusus pemerintah;
 - e. bursa kerja khusus swasta.
- (3) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan hasil perekrutan kepada dinas.

Pasal 32

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta antar kerja lokal dan bursa kerja khusus dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh rekomendasi/izin tertulis dari Bupati.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta antar kerja antar daerah dan antar kerja antar negara sebelum melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin Bupati.

- (3) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja antar kerja antar negara dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya pada dinas.
- (4) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta antar kerja antar daerah yang akan melaksanakan perekrutan tenaga kerja antar kerja antar daerah harus menunjukkan surat persetujuan penempatan tenaga kerja antar kerja daerah dari daerah penerima.

Pasal 33

- (1) Bursa kerja daerah dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja.
- (2) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 34

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas.
- (2) Setiap perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan memperkerjakan penyandang disabilitas pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.

Pasal 35

- (1) Setiap pengusaha dapat mempekerjakan penyandang disabilitas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaan.
- (2) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Bupati.
- (3) Penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas selain dilakukan oleh lembaga pelayanan penempatan swasta dalam melaksanakan pelayanan tenaga kerja penyandang disabilitas yang memperoleh izin tertulis dari Bupati.
- (4) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib berbadan hukum.

Pasal 36

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas hanya memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- (3) Lembaga penempatan tenaga kerja antar kerja antar negara wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh izin/rekomendasi dari Bupati.

Pasal 37

- (1) Tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3) wajib memenuhi standar dan pelayanan teknis.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai standar dan persyaratan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri

Paragraf 1 Umum

Pasal 38

Dalam melindungi tenaga kerja Indonesia di luar negeri pemerintah daerah memiliki tugas dan tanggungjawab :

- a. menyosialisasikan informasi dan permintaan pekerja migran Indonesia kepada masyarakat.
- b. membuat basis data pekerja migran Indonesia
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia secara periodik kepada pemerintah daerah provinsi.
- d. mengurus kepulangan pekerja migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi dan pekerja migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya.
- e. memberikan perlindungan pekerja migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah.
- f. menjadi tugas dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi pekerja migran Indonesia yang dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi.
- g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di daerah.
- h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi pekerja migran Indonesia dan keluarga.
- i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon pekerja migran Indonesia melalui pelatihan volasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.
- j. mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan pekerja migran Indonesia; dan
- k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia ditingkat daerah.

Paragraf 2 Pra penempatan

Pasal 39

- (1) Dinas berwenang menerbitkan rekomendasi paspor kepada setiap calon tenaga kerja Indonesia yang mengurus paspor.
- (2) Prosedur penerbitan rekomendasi dan persyaratan menerbitkan rekomendasi paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 3
Purna Penempatan

Pasal 40

- (1) Dalam hal telah berakhir perjanjian kerja, tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri diwajibkan kepada pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta melaporkan kepulangannya kepada Dinas.
- (2) Dinas bertanggungjawab memfasilitasi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk memperoleh layanan kesehatan fisik maupun psikis.

Pasal 41

Dinas berwenang menyelenggarakan pelatihan dan pendayagunaan terhadap TKI purna penempatan.

Bagian Ketiga
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 42

- (1) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dengan mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, padat karya mandiri, laih profesi dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela, atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 43

- (1) Pemerintah daerah, masyarakat, dunia usaha dan perguruan tinggi, bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.
- (2) Upaya perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) salah satunya melalui bursa kerja khusus yang penyelenggaraanya wajib memperoleh izin dari Dinas.
- (3) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya didaerah wajib menyerap tenaga kerja dari warga lokal Kabupaten Sumenep untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (4) Ketentuan mengenai pelaksanaan bursa kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan penyerapan tenaga kerja dari warga lokal Kabupaten Sumenep sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB VII
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 44

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang karyawan wajib membuat Peraturan Perusahaan dan wajib dilaporkan kepada dinas untuk mendapatkan pengesahan.
- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mulai berlaku terhitung sejak tanggal pengesahan oleh dinas.
- (3) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 45

- (1) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1) paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh/pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (3) Masa berlakunya peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 46

- (1) Perjanjian kerja bersama disusun dengan memperhatikan aspirasi pekerja/buruh/serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah dan dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia.
- (3) Draf peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) turut ditanda tangani oleh wakil pekerja/wakil serikat buruh.

Pasal 47

- (1) Proses pengesahan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 meliputi :
 - a. perusahaan mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama dengan melampirkan draf sebagai dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) :
 - b. dalam jangka waktu paling lama 8 (delapan) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan, Dinas melakukan koreksi dan penelitian terhadap kesesuaian draft dengan peraturan perundang-undangan ;
 - c. hasil koreksi sebagaimana dimaksud pada huruf b diserahkan kepada perusahaan untuk diperbaiki;
 - d. paling lama 9 (sembilan) hari kerja terhitung sejak tanggal penyerahan koreksi, perusahaan mengembalikan perbaikan draft peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama kepada Dinas dalam 3 (tiga) rangkap; dan
 - e. paling lambat 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan perbaikan, kepala Dinas menetapkan keputusan pengesahan peraturan perusahaan atau perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kedua Hubungan Industrial

Paragraf 1 Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 48

Jenis perselisihan hubungan Industri meliputi :

- a. perselisihan Hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan PHK; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang hanya ada dalam satu perusahaan.

Pasal 49

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/ diselesaikan secara Bipartit.
- (2) Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan buku bukti upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.
- (4) Apabila bukti sebagai dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Pasal 50

- (1) Setelah menerima pencatatan penyelesaian perselisihan industrial dari salah satu pihak atau para pihak, Dinas wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (2) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (3) Dalam hal menyelesaikan melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industri pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2 Mogok Kerja

Pasal 51

- (1) Serikat pekerja/pekerja/buruh berhak melakukan Mogok Kerja sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara damai dan tidak melanggar hukum.
- (3) Serikat pekerja/pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja wajib menyampaikan pemberitahuan rencana mogok kerja secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sebelum tanggal pelaksanaan mogok kerja.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat:
 - a. waktu dimulai dan diakhirinya mogok;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan; dan
 - d. tanda tangan penanggungjawab/koordinator.

Pasal 52

- (1) Dinas memfasilitasi penyelesaian masalah yang menyebabkan timbul aksi mogok.
- (2) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara mempertemukan para pihak yang berselisih.
- (3) Cara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 2 (dua) hari setelah diterima surat pemberitahuan mogok.
- (4) Jika ada kata sepakat antara para pihak maka diadakan perjanjian bersama para pihak.
- (5) Dalam hal tidak menemui kesepakatan maka masalah dilimpahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Paragraf 3
Penutupan Perusahaan

Pasal 53

- (1) Pengusaha berhak melakukan Penutupan Perusahaan (*Lock Out*) untuk menolak sebagian atau seluruh pekerja menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Dalam hal penutupan perusahaan, pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kepada pekerja dan Dinas tentang rencana penutupan perusahaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat:
 - a. waktu dimulai dan diakhirinya penutupan perusahaan; dan
 - b. alasan dan sebab melakukan penutupan perusahaan (*Lock Out*)

Pasal 54

- (1) Dinas bertanggung jawab menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (*Lock Out*).
- (2) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertemukan para pihak yang berselisih paling lambat 2 (dua) hari terhitung sejak tanggal diterimanya surat pemberitahuan penutupan perusahaan (*Lock Out*).
- (3) Jika ada kata sepakat antara para pihak maka diadakan perjanjian bersama para pihak.
- (4) Apabila tidak menemui kesepakatan maka masalah dilimpahkan ke pengadilan Hubungan Industrial.

BAB VIII
LAPORAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 55

- (1) Pengurus perusahaan/pemberi kerja wajib menyampaikan informasi ketenagakerjaan secara tertulis kepada Dinas, termasuk informasi tenaga kerja warga negara asing pendatang.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memuat:
 - a. identitas perusahaan dan pelaksana konstruksi;
 - b. penanggung jawab perusahaan dan pelaksana konstruksi;
 - c. perlindungan Jaminan Sosial;
 - d. jenis pekerjaan;
 - e. waktu pelaksana setiap jenis kehidupan;
 - f. jumlah pekerja;
 - g. fasilitas dan perlengkapan medis;
 - h. bahan-bahan berbahaya;
 - i. fasilitas K3 yang tersedia;
 - j. panitia Pembinaan Keselamatan dan kesehatan Kerja (P2K3); dan
 - k. usaha K3 yang akan dilakukan.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara penyampaian informasi ketenagakerjaan dan persyaratannya di atur lebih lanjut dalam peraturan Bupati.

Pasal 56

- (1) Untuk mendapatkan rekomendasi pendiri kantor cabang Pelaksana Penetapan Tenaga Kerja Indonesia Swasta, Direksi harus mengajukan permohonan kepada Dinas.
- (2) Ketentuan untuk mendapatkan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan persyaratan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 57

- (1) Kantor cabang wajib membuka tempat balai pelatihan calon Tenaga Kerja Indonesia.
- (2) Kantor cabang yang menampung sementara Calon Tenaga kerja Indonesia dari luar Daerah wajib melaporkan kepada pemerintah setempat dan Dinas dalam jangka waktu paling lama 1x 24 jam.
- (3) Kantor cabang yang telah memiliki izin dilarang untuk menampung sementara Calon Tenaga Kerja Indonesia dari wilayah daerah atau luar kota daerah lebih dari 7 (tujuh) hari.
- (4) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang tidak membuka kantor cabang di daerah dilarang untuk merekrut Calon Tenaga Kerja dari wilayah daerah.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi berupa Peringatan tertulis.
- (6) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) dikenakan sanksi berupa penghentian sementara kegiatan perekrutan Calon Tenaga Kerja Indonesia.

BAB IX PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 58

- (1) Penggunaan TKA dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (2) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.
- (3) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja indonesia sebagai Tenaga Kerja pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih tehnologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
 - c. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (5) Pengusaha yang akan memperpanjang penggunaan TKA di daerah, wajib mengajukan permohonan perpanjangan IMTA kepada Dinas.
- (6) Ketentuan mengenai penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tata cara dan persyaratan perpanjangan penggunaan TKA diatur lebih lanjut dalam peraturan Bupati;

BAB X
BESARAN UPAH DAN PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA

Pasal 59

Perusahaan wajib memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan wajib memberikan Tunjangan Hari Raya kepada pekerja paling lambat 6 (enam) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB XI
KESEMPATAN BERIBADAH

Pasal 60

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
- (3) Perusahaan wajib memberikan keleluasaan kepada pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/hijab dalam rangka melaksanakan kewajiban dan/atau keyakinan terhadap agamanya dengan tetap mempertimbangkan keselamatan kerja.

BAB XII
PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 61

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. tenaga kerja;
 - b. pekerja/buruh dan/atau Serikat pekerja/serikat buruh;
 - c. pengusaha dan/atau organisasi pengusaha;
 - d. lembaga atau instansi terkait; dan
 - e. organisasi terkait.
- (3) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah dalam bentuk:
 - a. bimbingan dan penyuluhan dibidang ketenagakerjaan;
 - b. pendidikan dan pelatihan;
 - c. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
 - d. sosialisasi; dan
 - e. pemberdayaan masyarakat dibidang ketenagakerjaan.
- (4) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 62

- (1) Dalam rangka pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (1), pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Dinas.

- (2) Tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XIII SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 63

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1), Pasal 16 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 15 ayat (1), Pasal 16 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 31 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 32 ayat(1), ayat (2) dan ayat (4), Pasal 33 ayat (1), Pasal 34 ayat (2), Pasal 35 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 43 ayat (3), Pasal 55 ayat (1), Pasal 60 ayat (3) dikenakan Sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. penghentian sementara kegiatan perusahaan; dan
 - c. pencabutan izin perusahaan.
- (3) Pemberian sanksi administratif berupa penghentian sementara kegiatan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, apabila 2 (dua) kali teguran tertulis tidak diindahkan.
- (4) Pemberian sanksi administratif berupa pencabutan izin perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, setelah penghentian sementara kegiatan perusahaan dijatuhkan, masih juga belum menjalankan kewajibannya.

BAB XIV KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 64

- (1) Izin ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan dibidang ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya peraturan Daerah ini.
- (3) Selama belum ditetapkan peraturan pelaksana berdasarkan peraturan Daerah ini maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 65

Peraturan Pelaksana dari Peraturan Daerah ini sudah ditetapkan paling lambat 1 tahun setelah perda ini ditetapkan.

Pasal 66

Peraturan daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di : Sumenep
pada tanggal : 10 Agustus 2020

BUPATI SUMENEP,

Dr. KH. A. BUSYRO KARIM, M.Si

Diundangkan di : Sumenep
pada tanggal 10 Agustus 2020

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
SUMENEP**

Ir. EDY RASIYADI, M.Si
Pembina utama Madya
NIP. 19650808 199003 1 014

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SUMENEP TAHUN 2020 NOMOR 7
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUMENEP 113-7/2020**

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUMENEP
NOMOR TAHUN 2020
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

I. UMUM

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

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 harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Sebagai salah satu daerah di Provinsi Jawa Timur yang tengah menggalang pembangunan ekonomi secara massif, tantangan utama yang dihadapi Pemerintah Daerah Kabupaten Sumenep adalah menyediakan kerangka hukum ketenagakerjaan yang dapat mengatasi masalah pengangguran melalui suatu kerangka regulasi yang mendorong kesempatan kerja kepada masyarakat kabupaten Sumenep secara luas. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang vital dalam suatu kegiatan pembangunan ekonomi yang secara makro juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas daerah. Selain itu, meningkatnya permintaan dunia usaha atas pasar tenaga kerja produktif di Kabupaten Sumenep memunculkan kebutuhan baru yang mesti ditanggapi oleh Pemerintah melalui kebijakan ketenagakerjaan yang responsif. Oleh karenanya, upaya Pemerintah Daerah untuk meningkatkan jumlah lapangan kerja yang sejalan dengan kebutuhan dunia usaha akan mengurangi jumlah penangguran secara bertahap melalui mekanisme yang menempatkan peran Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan daerah.

Langkah untuk memberi kepastian hukum atas kesempatan kerja ini merupakan tugas Pemerintah Kabupaten Sumenep yang telah diklasifikasikan ke dalam urusan pemerintahan wajib menurut Pasal 11 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Penyelenggaraan ketenagakerjaan tersebut juga harus memiliki landasan hukum yang diturunkan dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam konteks tersebut, salah satu kewenangan yang diberikan oleh sejumlah Undang-Undang tersebut kepada Pemerintah Daerah adalah

kewenangan untuk mengatur sedemikian rupa hal-hal yang berhubungan dengan aspek penataan ketenagakerjaan sebagai bagian dari urusan pemerintahan daerah. Undang-Undang tersebut mewajibkan kepada Pemerintah Daerah untuk membuat rencana pelatihan tenaga kerja, pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan pengelolaan hubungan industrial.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas perlindungan” adalah bahwa perlindungan pekerja/buruh termasuk hak atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja termasuk perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan dan penyandang cacat, perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas kemanusiaan” adalah bahwa perlakuan terhadap pekerja/buruh tidak diskriminatif dan memperhatikan rasa kemanusiaan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas persamaan hak” adalah bahwa pemenuhan hak pekerja/buruh dilakukan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.

Huruf d

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

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas kesetaraan dan keadilan gender” adalah bahwa ketenagakerjaan dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas anti diskriminasi” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “asas demokrasi” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan sebesar mungkin mengikutsertakan dan meningkatkan peranserta aktif pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat secara merata.

Huruf h

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

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

CukupJelas

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
ayat (1)
Cukup Jelas

ayat (2)
Cukup Jelas

Pasal 43
Cukup Jelas

Pasal 44

Cukup Jelas

- Pasal 45
 - Cukup Jelas
- Pasal 46
 - Cukup Jelas
- Pasal 47
 - Cukup Jelas
- Pasal 48
 - Cukup Jelas
- Pasal 49
 - Cukup Jelas
- Pasal 50
 - Cukup Jelas
- Pasal 51
 - Cukup Jelas
- Pasal 52
 - Cukup Jelas
- Pasal 53
 - Cukup Jelas
- Pasal 54
 - Cukup Jelas
- Pasal 55
 - Cukup Jelas
- Pasal 56
 - Cukup Jelas
- Pasal 57
 - Cukup Jelas
- Pasal 58
 - Cukup Jelas
- Pasal 59
 - Cukup Jelas
- Pasal 60
 - ayat (1)
 - Cukup jelas
 - ayat (2)
 - Cukup Jelas
 - ayat (3)
 - 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