



SALINAN

BUPATI TEMANGGUNG

PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG  
NOMOR 5 TAHUN 2022

TENTANG  
PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TEMANGGUNG,

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur yang merata baik material maupun spiritual sesuai dengan visi dan misi Kabupaten Temanggung berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan;
- c. bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kewenangan urusan bidang tenaga kerja pada sub urusan pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial diserahkan ke Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, sehingga perlu dilakukan penyesuaian Peraturan Daerah terkait ketenagakerjaan di Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pelayanan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;



7. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
9. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
11. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, atau yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, yang berada di Indonesia dan/atau berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
12. Perusahaan adalah 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.
13. Antarkerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.
14. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah Penempatan Tenaga Kerja antar kabupaten/kota dalam provinsi atau lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.
15. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah Penempatan Tenaga Kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
16. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
17. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
18. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja.
19. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
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. Pelatihan Swadana adalah pelatihan swadana yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah pada Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja untuk mendorong pembentukan tenaga kerja profesional yang mandiri, beretos kerja tinggi dan produktif serta membuka peluang usaha bagi masyarakat yang membutuhkan dengan biaya penyelenggaraan dibebankan kepada para peserta.
22. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing.

23. 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/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
24. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah atau swasta, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan.
25. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
26. Unit Layanan Disabilitas yang disingkat ULD adalah unit pelayanan bidang ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.
27. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
28. Transmigrasi adalah perpindahan penduduk secara sukarela untuk meningkatkan kesejahteraan dan menetap di kawasan transmigrasi yang diselenggarakan pemerintah.
29. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya di singkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
30. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
31. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disebut DKP-TKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas penggunaan TKA sebagai penerimaan daerah.
32. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
33. 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.
34. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
35. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

36. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
37. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
38. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
39. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
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 yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di Daerah.
42. Struktur dan Skala Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau sebaliknya, yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai yang terbesar untuk setiap golongan jabatan.
43. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
44. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
45. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
46. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
47. 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.
48. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
49. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara obyektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang- undangan.

50. Penyidik adalah Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia atau Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi tugas wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan.
51. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PPNS adalah Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi wewenang dan kewajiban untuk melakukan penyidikan terhadap penyelenggaraan Peraturan Daerah yang memuat ketentuan pidana.
52. Penyidikan Tindak Pidana dibidang Ketenagakerjaan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh Penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti untuk membuat terang Tindak Pidana.

#### Pasal 2

Pelayanan Ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

#### Pasal 3

Pelayanan Ketenagakerjaan berdasarkan asas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan Tenaga Kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, tanpa diskriminasi, dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta keluarganya termasuk pada kondisi purna kerja; dan
- e. peningkatan Produktivitas demi kelangsungan usaha dan keterlibatan peran seluruh pemangku kepentingan dalam pelayanan Ketenagakerjaan.

#### Pasal 4

Pelayanan Ketenagakerjaan bertujuan mewujudkan:

- a. perencanaan Tenaga Kerja;
- b. sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah;
- c. kebijakan produktivitas kerja;
- d. penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
- e. perlindungan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
- f. harmonisasi antara Pekerja, Pengusaha, dan Pemerintah Daerah.

### BAB II

### RUANG LINGKUP

#### Pasal 5

Ruang Lingkup Ketenagakerjaan meliputi:

- a. tanggung jawab dan tugas Pemerintah Daerah;
- b. pelatihan dan pemagangan;
- c. Penempatan Tenaga Kerja;
- d. perluasan Kesempatan Kerja;
- e. penggunaan TKA;
- f. PMI;
- g. Hubungan Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Pengupahan;
- h. kesempatan beribadah, fasilitas kerja dan THR;
- i. Hubungan Industrial dan syarat kerja; dan
- j. penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

BAB III  
TANGGUNG JAWAB DAN TUGAS PEMERINTAH DAERAH

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan bertugas melaksanakan:
  - a. perencanaan Tenaga Kerja Daerah;
  - b. sistem informasi Ketenagakerjaan;
  - c. Pelatihan, pemagangan dan Produktivitas tenaga kerja;
  - d. penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
  - e. pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja; dan
  - f. pembinaan Ketenagakerjaan.
- (3) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, disusun oleh Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan dan disetujui oleh Bupati.
- (4) Pelaksanaan sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV  
PELATIHAN DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu

Pelatihan

Paragraf 1

Umum

Pasal 7

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.
- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar Hubungan Kerja.
- (3) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh LPK pemerintah, LPK swasta, dan LPK perusahaan.

Paragraf 2

BLK

Pasal 8

- (1) Unit Pelaksana Teknis BLK adalah LPK Pemerintah Daerah yang melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi maupun berbasis masyarakat.
- (2) Dalam melaksanakan Pelatihan Kerja, Unit Pelaksana Teknis BLK didukung dengan sarana, prasarana, dan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi untuk menjamin tercapainya standar Kompetensi Kerja.
- (3) Peserta yang akan mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), merupakan penduduk Daerah yang memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan secara swadana.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelatihan swadana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 3  
LPK Swasta

Pasal 9

- (1) LPK Swasta dapat berbentuk badan Hukum Indonesia dan/atau perorangan.
- (2) LPK Swasta wajib memperoleh izin dan tanda daftar yang diberikan oleh Perangkat Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) LPK Swasta yang akan melakukan kerjasama dengan perusahaan untuk menempatkan peserta pelatihannya wajib membentuk BKK.
- (4) Penempatan peserta pelatihan oleh BKK LPK Swasta hanya untuk alumni dan hanya penempatan di dalam negeri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Tata cara dan ketentuan penempatan alumni LPK Swasta tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Pemagangan

Pasal 10

- (1) Pelatihan Kerja dapat dilaksanakan dengan cara Pemagangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan yang akan menyelenggarakan Pemagangan harus memiliki:
  - a. program Pemagangan;
  - b. sarana dan prasarana Pemagangan; dan
  - c. pembimbing Pemagangan.
- (3) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan Pengusaha yang dibuat secara tertulis, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan diketahui Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (4) Perjanjian Pemagangan sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (5) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh Perusahaan yang bersangkutan.
- (6) Perusahaan yang melaksanakan Pemagangan hanya dapat menerima peserta Pemagangan paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah karyawan.

BAB V  
PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 11

- (1) Penempatan Tenaga Kerja harus berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan/tugas pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

- (3) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan.

#### Pasal 12

- (1) Untuk mewujudkan perlindungan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dalam akses pekerjaan Pemerintah Daerah membentuk ULD.
- (2) ULD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (3) Penerimaan Tenaga Kerja dari penyandang disabilitas dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme, tugas dan tanggung jawab ULD diatur dalam Peraturan Bupati.

#### Pasal 13

Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:

- a. Penempatan Tenaga Kerja AKL ;
- b. Penempatan Tenaga Kerja AKAD; dan
- c. Penempatan Tenaga Kerja AKAN.

#### Pasal 14

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dapat dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan, LPTKS dan BKK dengan kewenangan sesuai aturan yang berlaku.
- (2) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja pada Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh unit kerja yang melaksanakan fungsi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (3) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.

#### Pasal 15

Dalam melaksanakan fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Unit kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) bertugas:

- a. pelayanan IPK;
- b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
- c. pelayanan perantaraan kerja.

#### Pasal 16

Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui:

- a. lembar bursa kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada Perangkat Daerah;
- b. pasar bursa kerja (*job fair*); dan
- c. media cetak/elektronik.

## Pasal 17

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b, diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan informasi Pencari Kerja, wawancara dan penyuluhan Ketenagakerjaan.

## Pasal 18

Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c, meliputi:

- a. pelayanan kepada Pencari Kerja;
- b. pelayanan kepada Pemberi Kerja;
- c. pencarian lowongan pekerjaan;
- d. pencocokan antara Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan;
- e. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
- f. tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan
- g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.

## Pasal 19

Perusahaan yang berlokasi dalam wilayah Daerah memberikan laporan secara berkala tentang lowongan pekerjaan dan Penempatan Tenaga Kerja kepada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.

## BAB VI PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

### Bagian Kesatu Umum

## Pasal 20

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja di setiap sektor sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah meliputi:
  - a. kebijakan perluasan kesempatan kerja didalam Hubungan Kerja;
  - b. kebijakan perluasan kesempatan kerja diluar Hubungan Kerja; dan
  - c. Transmigrasi.
- (3) Kebijakan perluasan kesempatan kerja didalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (4) Kebijakan perluasan kesempatan kerja diluar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

### Bagian Kedua Transmigrasi

## Pasal 21

Program Transmigrasi diarahkan pada pengerahan dan fasilitasi perpindahan serta penempatan Transmigrasi meliputi:

- a. penyuluhan dan sosialisasi kepada masyarakat dan pendataan calon Transmigrasi;
- b. pelaksanaan koordinasi dan konsultasi ke Pemerintah Provinsi dan Pusat;

- c. menjalin dan mengadakan perjanjian kerjasama dengan Pemerintah Daerah calon lokasi penempatan Transmigrasi;
- d. survey dan monitoring lokasi penempatan Transmigrasi;
- e. pendampingan pengurusan perpindahan pada calon Transmigrasi; dan
- f. fasilitasi pemberangkatan bagi calon Transmigrasi sampai ke lokasi tujuan.

## BAB VII PENGUNAAN TKA

### Pasal 22

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA di Daerah yang mempekerjakan TKA wajib memiliki Rencana Penggunaan TKA.
- (2) Ketentuan persyaratan dan tata cara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberi Kerja TKA yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. denda;
  - d. penghentian sementara proses permohonan Pengesahan Rencana Penggunaan TKA; dan/atau
  - e. pencabutan pengesahan Rencana Penggunaan TKA.

### Pasal 23

- (1) Pemberi kerja TKA wajib membayar DKP-TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan.
- (2) Pembayaran DKP-TKA oleh Pemberi Kerja TKA merupakan penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan Daerah berupa retribusi Daerah.
- (3) Pemerintah Daerah berhak atas DKP-TKA dari setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA di Daerahnya sebagai penerimaan Daerah.
- (4) Penerimaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibayarkan untuk tahun kedua dan seterusnya sampai dengan berakhirnya penggunaan TKA.
- (5) Pembayaran DKP-TKA oleh Pemberi Kerja kepada Pemerintah Daerah sebagai Penerimaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Bupati.
- (6) Ketentuan mengenai tata cara pembayaran DKP-TKA dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VIII PMI Bagian Kesatu Umum

### Pasal 24

Setiap warga Daerah berhak menjadi PMI.

## Pasal 25

- (2) Setiap calon PMI yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:
  - a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun atau sesuai aturan batasan usia yang ditetapkan oleh negara tujuan;
  - b. memiliki kompetensi;
  - c. sehat jasmani dan rohani;
  - d. memiliki keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
  - e. terdaftar di Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan dan memiliki Jaminan Sosial;
  - f. memiliki identitas calon PMI yang diterbitkan oleh Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan; dan
  - g. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap PMI asal Daerah wajib mengikuti proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Pasal 26

- (1) Perusahaan penempatan PMI wajib menempatkan Calon PMI sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja.
- (2) Proses penempatan PMI melalui Perusahaan penempatan wajib dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perusahaan penempatan PMI yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. denda;
  - d. pemberhentian sementara, sebagian, atau keseluruhan kegiatan (*skorsing*); dan/atau
  - e. pencabutan izin usaha atau pembatalan tanda daftar.

## Bagian Kedua Perlindungan PMI Paragraf 1 Perlindungan

## Pasal 27

- (1) PMI hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan dengan ketentuan:
  - a. mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi TKA;
  - b. telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan
  - c. memiliki sistem jaminan sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.
- (2) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan hukum terhadap PMI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

## Pasal 28

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan memberikan sanksi administratif kepada Perusahaan Penempatan PMI yang tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana tercantum dalam perjanjian penempatan.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. denda;
  - d. pemberhentian sementara, sebagian, atau keseluruhan kegiatan (*skorsing*); dan/atau
  - e. pencabutan izin usaha atau pembatalan tanda daftar.
- (3) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan dapat memberikan rekomendasi kepada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi untuk memberikan sanksi dalam hal Perusahaan Penempatan PMI tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

## Paragraf 2

### PMI Bermasalah dan Tindak Pidana Perdagangan Orang

## Pasal 29

- (1) Dalam rangka memberikan perlindungan kepada PMI Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya pencegahan pemberangkatan PMI tidak dengan tata cara yang benar dan terjadinya potensi PMI menjadi korban Tindak Pidana Perdagangan Orang.
- (2) Dalam rangka upaya pencegahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah membentuk Satuan Tugas PMI Bermasalah.
- (3) Satuan Tugas PMI Bermasalah beranggotakan Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan dan instansi terkait dibawah koordinasi Bupati.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan Satuan Tugas PMI Bermasalah diatur dalam Peraturan Bupati.

## Bagian Ketiga Perlindungan PMI

## Pasal 30

- (1) Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya memberikan perlindungan hukum kepada PMI sebelum dan sesudah penempatan.
- (2) Perlindungan sebelum penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. sosialisasi tentang tata cara dan prosedur penempatan PMI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. fasilitasi pelayanan AKA; dan
  - c. menyelenggarakan pelatihan kepada calon PMI sesuai kemampuan keuangan Daerah.

- (3) Perlindungan setelah penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. fasilitasi kepulangan sampai Daerah asal;
  - b. fasilitasi penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi;
  - c. fasilitasi pengurusan PMI yang sakit dan meninggal dunia;
  - d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
  - e. pemberdayaan PMI dan keluarganya.

BAB IX  
HUBUNGAN KERJA, PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DAN PENGUPAHAN  
Bagian Kesatu  
Hubungan Kerja

Pasal 31

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat ketentuan mengenai:
  - 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 ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian Kerja yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perlindungan kerja dan syarat kerja bagi Pekerja/Buruh yang memiliki hubungan Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, harian lepas, Pemagangan, pekerja pemborongan dan/atau pekerja dari Perusahaan penyedia Tenaga Kerja, minimal mendapatkan perlindungan dan syarat kerja yang sama dengan Pekerja/Buruh Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu.
- (6) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, Pemagangan, dan/atau Pekerja/Buruh pada Perusahaan lain dari pemberi kerja tidak boleh dipekerjakan pada pekerjaan yang terus menerus.
- (7) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja wajib mendaftarkan perjanjian penyedia jasa Tenaga Kerja antara Perusahaan pemberi pekerjaan dan Perusahaan penyedia jasa.

Pasal 32

- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Ketentuan dan Tata Cara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Perlindungan Tenaga Kerja  
Paragraf 1  
Umum

Pasal 33

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
- (2) Perusahaan wajib melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja yang terdiri:
  - a. norma kerja; dan
  - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2  
Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pasal 34

- (1) Pemerintah memberikan jaminan atas diberikannya jaminan sosial Ketenagakerjaan pada para pekerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan bertanggung jawab atas pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Ketiga  
Pengupahan

Pasal 35

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan kebijakan pengupahan sesuai peraturan yang berlaku dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemampuan Perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) UMK direkomendasikan oleh Bupati kepada Gubernur dengan memperhatikan usulan dari Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (4) Ketentuan UMK sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.

Pasal 36

- (1) UMK berlaku bagi Pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada Struktur dan Skala Upah.
- (3) Pengusaha wajib menyusun dan menetapkan Struktur dan Skala Upah dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan.
- (4) Pengusaha dapat menyusun Struktur dan Skala Upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (5) Struktur dan Skala Upah digunakan sebagai pedoman penetapan upah berdasarkan satuan waktu.

BAB X  
KESEMPATAN BERIBADAH, FASILITAS KERJA DAN THR  
Bagian Kesatu  
Kesempatan Beribadah

Pasal 37

- (1) Pemberi Kerja wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. denda;
  - d. pemberhentian sementara, sebagian, atau keseluruhan kegiatan (*skorsing*); dan/atau
  - e. pencabutan izin usaha atau pembatalan tanda daftar.

Bagian Kedua  
Fasilitas Kerja

Pasal 38

- (1) Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja bagi Pekerja/Buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu atau seluruh Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam hal fasilitas kerja bagi Pekerja/Buruh tidak tersedia atau tidak mencukupi, Perusahaan dapat memberikan uang pengganti fasilitas kerja.
- (3) Penyediaan fasilitas kerja Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan pemberian uang pengganti fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan.

Bagian Ketiga  
THR

Pasal 39

- (1) Pemberi Kerja/Pengusaha wajib memberikan THR kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Besaran dan ketentuan pembayaran disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) THR wajib dibayarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.
- (3) Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. denda;
  - d. pemberhentian sementara, sebagian, atau keseluruhan kegiatan (*skorsing*); dan/atau
  - e. pencabutan izin usaha atau pembatalan tanda daftar.

BAB XI  
HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SYARAT KERJA  
Bagian Kesatu  
Hubungan Industrial

Pasal 40

- (1) Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya menetapkan kebijakan pelaksanaan Hubungan Industrial.
- (2) Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam melaksanakan Hubungan Industrial, berfungsi:
  - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
  - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - d. mengembangkan keterampilan dan keahlian; dan
  - e. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Pemberi Kerja/Pengusaha dan organisasi Pengusaha dalam melaksanakan Hubungan Industrial, berfungsi:
  - a. memberikan kesejahteraan kepada Pekerja/Buruh secara terbuka, adil dan demokratis;
  - b. memberikan bimbingan dan pelatihan peningkatan sumber daya manusia Pekerja/Buruh;
  - c. menciptakan kemitraan; dan
  - d. mengembangkan usaha dan memperluas lapangan pekerjaan.

Pasal 41

- (1) Hubungan Industrial dilakukan melalui:
  - a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - b. Organisasi Pengusaha;
  - c. Lembaga Kerjasama Bipartit;
  - d. Lembaga Kerjasama Tripartit;
  - e. Peraturan Perusahaan;
  - f. Perjanjian Kerja Bersama; dan
  - g. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Sarana Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Syarat Kerja

Pasal 42

- (1) Syarat-syarat kerja memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemberi Kerja wajib menyampaikan Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan kepada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan secara berkala melalui luring atau daring.

Bagian Ketiga  
Pengesahan Peraturan Perusahaan

Pasal 43

Pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan oleh Kepala Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan, untuk Perusahaan yang terdapat hanya dalam wilayah Daerah.

Pasal 44

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan pengesahan, perubahan, dan pembaharuan Peraturan Perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat  
Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 45

- (1) Pengusaha mendaftarkan Perjanjian Kerja Bersama kepada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai:
  - a. alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di Perusahaan; dan
  - b. rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Tata cara pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu  
Penyelesaian Perselisihan

Pasal 46

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak melaporkan perselisihannya kepada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit.
- (3) Prosedur dan tata cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 47

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

- (2) Apabila Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

#### Pasal 48

Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja, dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 49

Dalam hal terjadi perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 50

Pemerintah Daerah menyediakan pegawai mediator Hubungan Industrial secara proporsional yang disesuaikan dengan jumlah Perusahaan yang ada secara bertahap untuk optimalisasi pembinaan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

#### Pasal 51

- (1) Pemerintah Daerah melakukan sosialisasi kepada Pengusaha dan Pekerja/Buruh untuk mencegah terjadinya perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Sosialisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

### BAB XIII PEMBINAAN

#### Pasal 52

- (1) Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait secara terpadu dan terkoordinasi.
- (3) Hasil Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Pengawas Ketenagakerjaan.

### BAB XIV LARANGAN

#### Pasal 53

Setiap orang, Pemberi Kerja orang perorangan, Perusahaan, dan/atau pemberi pekerjaan dilarang:

- a. memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja kecuali yang ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan;

- b. menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan penerima pemborongan, kecuali melalui suatu perjanjian pemborongan pekerjaan;
- c. melakukan Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja perempuan, karena menikah, hamil, atau melahirkan;
- d. membedakan kesempatan dan perlakuan kepada Penyandang Disabilitas yang bekerja di Perusahaannya dengan tidak mempertimbangkan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya; dan/atau
- e. menempatkan PMI yang dilakukan oleh orang perseorangan dan/atau LPK Swasta.

#### Pasal 54

Setiap Perusahaan Penempatan PMI dilarang:

- a. memberikan data dan informasi tidak benar dalam setiap dokumen Calon PMI;
- b. menempatkan PMI yang tidak sesuai dengan persyaratan usia;
- c. menempatkan PMI pada jabatan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja atau pada jabatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- d. menempatkan PMI pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani PMI;
- e. menempatkan PMI pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
- f. membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon Pemberi Kerja kepada Calon PMI;
- g. menempatkan Calon PMI ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup;
- h. menempatkan PMI tanpa izin; dan
- i. menempatkan PMI ke negara tujuan penempatan yang tidak mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing, tidak memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia, dan/atau tidak memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

### BAB XV PENDANAAN

#### Pasal 55

Pendanaan atas pelaksanaan Peraturan Daerah ini bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan sumber pendapatan lain yang sah dan tidak mengikat.

### BAB XVI KETENTUAN PIDANA

#### Pasal 56

Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 dan Pasal 54 diancam pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 57

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, maka:

- a. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 27 Tahun 2012 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2013 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 24); dan
- b. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 1 Tahun 2019 tentang Retribusi Pelayanan Pendidikan (Lembaran Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2019 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 97),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 58

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Temanggung  
pada tanggal 23 Juni 2022

BUPATI TEMANGGUNG,

ttd

M. AL KHADZIQ

Diundangkan di Temanggung  
pada tanggal 23 Juni 2022

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN TEMANGGUNG,

ttd

HARY AGUNG PRABOWO

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2022 NOMOR 5  
NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG, PROVINSI JAWA  
TENGAH: (5-98/2022)



PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG  
NOMOR 5 TAHUN 2022

TENTANG  
PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri Tenaga Kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan Ketenagakerjaan di Daerah harus diatur sedemikian rupa sehingga sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Di dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dijelaskan mengenai kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. urusan Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja;
2. urusan Penempatan Tenaga Kerja; dan
3. urusan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan tersebut, kegiatan pembangunan Ketenagakerjaan di Pemerintah Daerah lebih diarahkan pada bentuk pelayanan Ketenagakerjaan, di mana Pemerintah Daerah agar lebih fokus pada permasalahan Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, dan Hubungan Industrial. Selain itu meskipun urusan pengawasan Ketenagakerjaan bukan lagi menjadi kewenangan Pemerintah Daerah, namun perlu adanya upaya dan peran Pemerintah Daerah yang menguasai wilayah administrasi untuk melakukan koordinasi dalam rangka pelayanan pengawasan Ketenagakerjaan di wilayahnya. Ruang lingkup materi yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi, Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, dan Hubungan Industrial.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pelatihan kerja berbasis kompetensi” adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “asas terbuka” adalah Penempatan Tenaga Kerja dilakukan dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan secara jelas kepada Pencari Kerja mengenai jenis pekerjaan, lokasi kerja, besarnya upah, jam kerja, dan kondisi kerja.

Yang dimaksud dengan “asas bebas” adalah Penempatan Tenaga Kerja dilakukan dengan memberikan kebebasan kepada Pencari Kerja dalam memilih pekerjaan dan kepada Pemberi Kerja dalam memilih tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan “asas obyektif” adalah Penempatan Tenaga Kerja dilakukan dengan menawarkan pekerjaan yang sesuai kepada Pencari Kerja oleh Pemberi Kerja, baik dari sisi kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta tidak memihak pada kepentingan tertentu.

Yang dimaksud dengan “asas adil dan setara tanpa diskriminasi” adalah Penempatan Tenaga Kerja dilakukan melalui Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan Kompetensi Kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

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

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Rencana Penggunaan TKA” adalah dokumen tentang perencanaan penggunaan tenaga kerja asing yang harus dimiliki oleh kegiatan investasi (PMA dan PMDN) yang menggunakan TKA dalam kegiatan usahanya.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “perjanjian penempatan” adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan di Negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan “pekerja harian lepas” adalah orang yang melakukan tugas tertentu yang dalam soal waktu, volume, dan upahnya didasari pada kehadiran yang dilakukan. Yang dimaksud dengan “pekerja borongan” adalah Tenaga Kerja yang bekerja pada Pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.

Yang dimaksud dengan “Perusahaan penyedia Tenaga Kerja” adalah Perusahaan yang menyiapkan atau menyediakan tenaga kerja yang siap dikontrak atau didatangkan kepada Perusahaan yang membutuhkan.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak” adalah jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

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  
Ayat (1)  
Yang dimaksud dengan “perundingan bipartit” adalah perundingan antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial dalam satu Perusahaan, yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan.

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Ayat (3)  
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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG NOMOR 142