



RANCANGAN

BUPATI BANYUMAS
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANYUMAS
NOMOR ... TAHUN ...

TENTANG

PEMBERDAYAAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA LOKAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANYUMAS,

Menimbang : a. bahwa tenaga kerja lokal mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sebagai bagian dari upaya memajukan kesejahteraan umum, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. bahwa untuk meningkatkan kualitas dan peran serta dalam pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Banyumas, diperlukan jaminan kepastian hukum dalam pemberdayaan, dan perlindungan tenaga kerja lokal;

c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pemerintah Daerah berwenang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pemberdayaan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.

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

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Undang-Undang 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BANYUMAS
dan
BUPATI BANYUMAS

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PEMBERDAYAAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Banyumas.
2. Bupati adalah Bupati Banyumas.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
7. Dinas adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang Ketenagakerjaan.
8. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

12. 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.
13. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. 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 b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
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. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
17. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
18. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
19. 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 di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
20. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
21. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
22. 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.

23. 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/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
24. 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.
25. 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 instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
26. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah/Pemerintah Daerah.
27. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
28. Rencana Tenaga Kerja adalah hasil kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja.
29. 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.
30. 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.
31. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
32. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
33. 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.
34. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

35. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan Hubungan Kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
36. Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana Pekerja/Buruh bekerja atau sering dimasuki Pekerja/Buruh untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.
37. 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.
38. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
39. 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.
40. 1 (satu) Hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
41. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
42. 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.
43. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Gubernur.
44. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja lokal dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum kepada Tenaga Kerja lokal dalam rangka meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri Tenaga Kerja lokal serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pasal 3

Pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja lokal bertujuan untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja lokal secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja lokal yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja lokal dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja lokal dan keluarganya.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. tenaga kerja lokal;
- b. tanggung jawab pemerintah daerah;
- c. perencanaan tenaga kerja;
- d. sistem informasi ketenagakerjaan;
- e. pemberdayaan TKL;
- f. penempatan TKL;
- g. hubungan kerja;
- h. perlindungan TKL;
- i. hubungan industrial;
- j. pemutusan hubungan kerja;
- k. pembinaan.

BAB IV TENAGA KERJA LOKAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 5

Tenaga Kerja Lokal merupakan Tenaga Kerja yang berasal dari Daerah atau dari daerah lain yang lahir di Daerah atau berdomisili di Daerah paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan dibuktikan dengan dokumen kependudukan.

Bagian Kedua Dokumen Kependudukan

Pasal 6

Dokumen kependudukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dapat berbentuk fisik dan/atau digital.

Pasal 7

- (1) Dokumen kependudukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 merupakan dokumen resmi yang mempunyai kekuatan hukum sebagai alat bukti autentik yang dihasilkan dari pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil.
- (2) Dokumen kependudukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan.

- (3) Dokumen kependudukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. kartu tanda penduduk;
 - b. biodata penduduk;
 - c. kartu keluarga;
 - d. surat keterangan kependudukan;
 - e. akta pencatatan sipil; dan/atau
 - f. surat keterangan domisili.

BAB V TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah dalam pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja lokal bertanggung jawab untuk:
- a. Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja lokal;
 - b. Penempatan Tenaga Kerja lokal; dan
 - c. Hubungan Industrial.
- (2) Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui:
- a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
 - b. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja swasta;
 - c. Perizinan dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja;
 - d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil; dan
 - e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
- a. Pelayanan antar kerja di Daerah; dan
 - b. Pengelolaan informasi pasar kerja di Daerah.
- (4) Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui.
- a. pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah; dan
 - b. perlindungan Tenaga Kerja Lokal, meliputi:
 - 1) pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah; dan
 - 2) penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah.
- (5) Pelaksanaan tanggung jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas dengan berkoordinasi dengan Perangkat Daerah terkait.

BAB VI PERENCANAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun Perencanaan Tenaga Kerja.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Pemerintah Daerah berpedoman pada Perencanaan Tenaga Kerja.

Bagian Kedua Jenis Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 10

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja terdiri atas:
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja makro; dan
 - b. Perencanaan Tenaga Kerja mikro.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan 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.
- (3) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral.
- (4) Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau Perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas lingkup badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.

Bagian Ketiga Perencanaan Tenaga Kerja Makro

Pasal 11

- (1) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja makro Daerah dilakukan oleh Dinas.
- (2) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja makro lingkup sektoral/sub sektoral di Daerah dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.
- (3) Dalam menyusun Perencanaan Tenaga Kerja makro Daerah, Pemerintah Daerah dapat membentuk tim.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman pembentukan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro, diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga-lembaga terkait.
- (2) Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja makro meliputi kegiatan sosialisasi, pencapaian sasaran, pemantauan, evaluasi, penyesuaian sasaran, dan pelaporan hasil pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro.

Pasal 13

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) menghasilkan Rencana Tenaga Kerja makro.

- (2) Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. neraca Tenaga Kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan.

Pasal 14

- (1) Rencana Tenaga Kerja makro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan evaluasi untuk disesuaikan dengan kondisi lingkungan strategis yang mempengaruhi.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Rencana Tenaga Kerja makro dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dengan mengarusutamakan Ketenagakerjaan dalam setiap kebijakan, strategi dan program pembangunan Daerah.
- (2) Mengarusutamakan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memposisikan Ketenagakerjaan sebagai aspek yang utama dalam program pembangunan.
- (3) Mengarusutamakan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penetapan target perluasan kesempatan kerja;
 - b. peningkatan kualitas Tenaga Kerja;
 - c. pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal;
 - d. peningkatan produktivitas Tenaga Kerja;
 - e. peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja;
 - f. peningkatan jaminan sosial Tenaga Kerja;
 - g. peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja Tenaga Kerja; dan
 - h. perlindungan Tenaga Kerja.

Pasal 16

Rencana Tenaga Kerja makro dilaksanakan untuk:

- a. memperluas kesempatan kerja;
- b. meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja;
- c. meningkatkan kualitas Tenaga Kerja;
- d. meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja; dan
- e. meningkatkan perlindungan serta kesejahteraan Pekerja/Buruh.

Pasal 17

- (1) Rencana Tenaga Kerja makro Daerah disosialisasikan oleh Dinas.
- (2) Rencana Tenaga Kerja makro lingkup sektoral/sub sektoral di Daerah disosialisasikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.

Pasal 18

- (1) Laporan hasil pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro Daerah disampaikan oleh Dinas kepada Bupati sebagai bahan penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan Daerah.
- (2) Laporan hasil pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro lingkup sektoral/sub sektoral di Daerah disampaikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan kepada Bupati sebagai bahan penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan Daerah.
- (3) Penyampaian laporan hasil pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara berkala setiap tahun dan 5 (lima) tahun.

Bagian Keempat
Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Pasal 19

- (1) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja mikro diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (2) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh badan usaha milik daerah, Perusahaan swasta, serta lembaga swasta lainnya.

Pasal 20

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) menghasilkan Rencana Tenaga Kerja mikro.
- (2) Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat informasi tentang:
 - a. persediaan Pekerja/Buruh;
 - b. kebutuhan Pekerja/Buruh;
 - c. neraca Pekerja/Buruh; dan
 - d. program Ketenagakerjaan.

Pasal 21

- (1) Rencana Tenaga Kerja mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) Setiap tahun Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan penilaian untuk disesuaikan dengan perkembangan lembaga atau Perusahaan.

Pasal 22

- (1) Rencana Tenaga Kerja mikro dilaksanakan oleh badan usaha milik Daerah, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.
- (2) Sasaran pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelaksanaan program Ketenagakerjaan.
- (3) Pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipantau secara berkala untuk mengetahui tingkat pencapaiannya.
- (4) Hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dievaluasi secara berkala untuk memperbaiki kinerja pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja mikro.

Pasal 23

- (1) Rencana Tenaga Kerja mikro disosialisasikan oleh pimpinan lembaga/Perusahaan pada unit kerja di lingkungannya.
- (2) Sosialisasi Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk mendapatkan komitmen dan sebagai pedoman dalam pelaksanaan program Ketenagakerjaan.

BAB VII
SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Informasi Ketenagakerjaan yang berbasis elektronik.
- (2) Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. informasi ketenagakerjaan umum;
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
 - c. informasi penempatan Tenaga Kerja;
 - d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
 - e. informasi Hubungan Industrial.
- (3) Dinas bertanggung jawab untuk melakukan pengelolaan informasi publik terkait bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

BAB VIII
PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 25

Pemberdayaan Tenaga Kerja lokal merupakan suatu upaya terpadu untuk meningkatkan Kompetensi Kerja, profesionalitas, dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 26

Pemberdayaan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 diselenggarakan melalui:

- a. pelatihan kerja;
- b. pemagangan/Praktek Kerja Lapangan; dan
- c. perluasan kesempatan kerja.

Bagian Kedua
Pelatihan Kerja

Paragraf 1
Umum

Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan Tenaga Kerja melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi.
- (2) Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
 - c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah Daerah dan masyarakat;

- d. pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi;
- e. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan profesionalisme; dan
- f. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Pasal 28

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

Pasal 29

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi Pengusaha yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Paragraf 2 Pelatihan Kerja

Pasal 30

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK Pemerintah Daerah;
 - b. LPK Swasta; dan
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) LPK Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan BLK dan/atau sebutan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (5) Dalam melaksanakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) LPK wajib berpedoman pada standar dan ketentuan yang berlaku serta mendaftarkan kegiatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan kepada Dinas.

Pasal 31

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Bagi lembaga Pelatihan Kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

- (1) Penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:
 - a. tersedianya tenaga kepelatihan;
 - 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.
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang telah memperoleh Perizinan Berusaha dan lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Kompetensi Kerja

Pasal 34

- (1) Tenaga Kerja lokal berhak memperoleh pengakuan Kompetensi Kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah, lembaga pelatihan kerja swasta, lembaga pelatihan kerja Perusahaan atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi Kompetensi Kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh Tenaga Kerja lokal yang telah berpengalaman.

Paragraf 4

Pelatihan Kerja Penyandang Disabilitas

Pasal 35

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja lokal Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kedisabilitasan, dan kemampuan Tenaga Kerja lokal Penyandang Disabilitas yang bersangkutan.

Bagian ketiga

Pemagangan

Pasal 36

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan dengan sistem Pemagangan.
- (2) Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain.
- (3) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.

- (4) Peserta pemagangan berasal dari:
 - a. siswa LPK; dan/atau
 - b. Tenaga Kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (5) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha.
- (6) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 37

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

Pasal 38

- (1) Hak peserta pemagangan antara lain:
 - a. memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagang atau instruktur;
 - b. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
 - c. memperoleh jaminan sosial Tenaga Kerja;
 - d. memperoleh sertifikat apabila lulus di akhir program.
- (2) Kewajiban peserta Pemagangan antara lain:
 - a. menaati perjanjian Pemagangan;
 - b. mengikuti tata tertib program pemagangan; dan mengikuti tata tertib perusahaan.
- (3) Hak pengusaha antara lain:
 - a. berhak atas hasil kerja/jasa peserta Pemagangan;
 - b. merekrut pemagang sebagai Pekerja/Buruh bila memenuhi persyaratan.
- (4) Kewajiban pengusaha antara lain:
 - a. menyediakan uang saku dan/atau uang transport bagi peserta Pemagangan;
 - b. menyediakan fasilitas pelatihan, menyediakan instruktur, dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 39

Jangka waktu Pemagangan bervariasi sesuai dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan Pemagangan.

Pasal 40

- (1) Tenaga Kerja lokal yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi Kompetensi Kerja dari Perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- (2) Sertifikasi dapat dilakukan oleh lembaga sertifikasi yang dibentuk dan/atau diakreditasi, atau dilakukan oleh Perusahaan yang bersangkutan bila programnya bersifat khusus.

Bagian Keempat
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 41

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, Instansi Pemerintah lainnya, badan usaha dan kelembagaan masyarakat dengan menetapkan program dan kebijakan untuk menyerap Tenaga Kerja.
- (3) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh Pemerintah Daerah, Instansi Pemerintah lainnya, badan usaha dan kelembagaan masyarakat melalui penciptaan kegiatan produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.
- (4) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilakukan melalui pola:
 - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;
 - c. wirausaha baru;
 - d. perluasan kerja sistem padat karya;
 - e. alih profesi;
 - f. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; dan/atau
 - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (5) Dalam melaksanakan penciptaan kegiatan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) harus menyerap tenaga kerja lokal.

BAB IX
PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 42

- (1) Setiap Perusahaan yang menjalankan usahanya di Daerah, dalam memenuhi kebutuhan Tenaga Kerja dengan memprioritaskan Tenaga Kerja lokal.
- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat dipenuhi dengan Tenaga Kerja Lokal maka dapat dipenuhi oleh Tenaga Kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

Pasal 43

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

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

Pasal 44

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja lokal terdiri atas:
 - a. Dinas; dan
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 45

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

Pasal 46

- (1) Setiap perusahaan melaporkan lowongan kerja dan penempatan kerja kepada Dinas.
- (2) Setiap Perusahaan yang menjalankan usahanya di Daerah melakukan rekrutmen di Daerah.
- (3) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja dan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.
- (4) Setiap orang dilarang memungut biaya secara langsung maupun tidak langsung kepada calon Tenaga Kerja kecuali yang dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan pada ayat (4) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.

BAB X HUBUNGAN KERJA

Pasal 47

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

Pasal 48

- (1) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal per perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Tenaga Kerja yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat perjanjian kerja meliputi:
 - 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.
- (5) Pengusaha dilarang melakukan penahanan dan/atau menguasai dan/atau menyimpan dokumen asli milik pekerja/buruh yang sifatnya melekat pada pekerja/buruh dalam melakukan hubungan kerja sebagai jaminan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (7) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 49

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit memuat :
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat paling sedikit rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 50

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

Pasal 51

- (1) Dalam hal jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (3) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, maka dapat dilakukan perpanjangan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan perjanjian kerja untuk waktu tertentu beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu dan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu harus didaftarkan pada Dinas.

Pasal 52

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), serta dalam Pasal 51 ayat (1) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 53

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

BAB XI

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 54

Perlindungan Tenaga Kerja lokal merupakan upaya yang dilakukan untuk menjamin hak-hak dasar dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Tenaga Kerja lokal dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pasal 55

Perlindungan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 diselenggarakan melalui:

- a. perlindungan Tenaga Kerja lokal Penyandang Disabilitas;
- b. perlindungan anak;
- c. perlindungan Tenaga Kerja lokal perempuan;
- d. waktu kerja;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja
- f. pengupahan dan THR; dan
- g. kesejahteraan dan jaminan sosial.

Bagian Kedua

Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Penyandang Disabilitas

Pasal 56

- (1) Setiap Tenaga Kerja penyandang Disabilitas mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang Disabilitas dengan mempekerjakan penyandang Disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Setiap perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Pemerintah Daerah dan pengusaha memfasilitasi pemenuhan kuota Tenaga Kerja bagi penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4)
- (6) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan Tenaga Kerja penyandang Disabilitas kepada Dinas.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan Tenaga Kerja penyandang Disabilitas diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Perlindungan Anak

Pasal 57

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi:
 - a. anak umur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik dan sosial.
 - b. anak umur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan

- c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/ wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
 - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. keselamatan dan kesejahteraan kerja;
 - e. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
 - f. menerima upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan, anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.
- (3) Jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Perempuan

Pasal 59

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungan bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (3) Pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 60

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 61

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Bagian Kelima
Waktu Kerja

Pasal 62

- (1) Setiap pengusaha harus melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu: atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh;
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib:
 - a. membayar upah kerja lembur;
 - b. memberikan istirahat kepada pekerja/buruh; dan
 - c. memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.
- (5) Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.
- (6) Pengusaha harus memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus.
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;

- f. istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila pekerja/buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani.
- (7) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf d diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 63

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Bagian Keenam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 64

- (1) Setiap Tenaga Kerja lokal mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Setiap Perusahaan harus melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri atas:
 - a. norma keselamatan kerja;
 - b. norma kerja;
 - c. norma kesehatan kerja dan higienisasi perusahaan;
 - d. norma kerja anak dan perempuan; dan
 - e. norma jaminan Sosial Tenaga Kerja
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh Pengupahan dan Tunjangan Hari Raya

Pasal 65

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 66

- (1) Pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten.
- (2) Upah minimum yang dimaksud dalam ayat (1) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (4) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan dengan ketentuan:
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di Daerah; dan
 - b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di Daerah.
- (5) Ketentuan mengenai pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 67

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 68

- (1) Tunjangan Hari Raya keagamaan wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Tunjangan Hari Raya keagamaan wajib dibayarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.
- (3) Pemberian Tunjangan Hari Raya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan
Kesejahteraan dan Jaminan Sosial

Pasal 69

- (1) Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (2) Penyediaan fasilitas kerja bagi pekerja/buruh perusahaan yang berlokasi di kawasan industri wajib mempertimbangkan kebutuhan pekerja/buruh.

Pasal 70

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perusahaan wajib mengikut sertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke dalam program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelaksanaan jaminan sosial dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 71

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan; dan
 - c. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;

- c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:
- a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 72

- (1) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
- a. serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. lembaga kerja sama bipartit;
 - d. lembaga kerja sama tripartit;
 - e. peraturan perusahaan;
 - f. perjanjian kerja bersama;
 - g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
 - h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 73

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

BAB XIII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 74

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 75

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan:
- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
 - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) PHK dengan alasan yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 76

- (1) PHK dapat terjadi karena alasan:
- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang di sebabkan perusahaan mengalami kerugian;
 - c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);

- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan hal sebagai berikut:
 - 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - 2) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan;
 - 3) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - 5) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri;
 - 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- j. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- k. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- l. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- m. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;

- n. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - o. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - p. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 77

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

Pasal 78

- (1) Pengusaha wajib melaporkan terjadinya PHK yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas berkoordinasi dengan Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota di Daerah dalam mengelola laporan PHK.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV KETENTUAN PIDANA

Pasal 79

Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (1), Pasal 58 ayat (1), Pasal 59 ayat (1), Pasal 63, Pasal 77 ayat (1) diancam dengan hukuman pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV PEMBINAAN

Pasal 80

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan pemberdayaan dan perlindungan Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 81

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Purwokerto
pada tanggal ...

BUPATI BANYUMAS,

ttd

NAMA

Diundangkan di Banyumas
pada tanggal ...

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANYUMAS,

ttd

NAMA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANYUMAS TAHUN ... NOMOR ...

NO. REG. PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANYUMAS, PROVINSI JAWA
TENGAH