



SALINAN

**BUPATI PURWOREJO
PROVINSI JAWA TENGAH**

PERATURAN DAERAH KABUPATEN PURWOREJO
NOMOR 5 TAHUN 2022

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PURWOREJO,

- Menimbang: a. bahwa dalam upaya mewujudkan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat perlu mewujudkan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah secara terpadu, berdaya guna, implementatif, produktif dan berkesinambungan;
- b. bahwa dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan penting dan kedudukan yang strategis sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sehingga perlu dilakukan peningkatan kualitas, perlindungan hak dan peningkatan kesejahteraan sesuai dengan harkat dan martabat manusia;
- c. bahwa untuk memberikan dasar hukum dan pedoman dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah, perlu adanya pengaturan yang komprehensif, terpadu dan sesuai dengan kondisi Daerah untuk mewujudkan iklim yang ramah investasi, perlindungan hak dan peningkatan kesejahteraan serta kepastian hukum bagi tenaga kerja dan Pengusaha;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat: 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa 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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN PURWOREJO
dan
BUPATI PURWOREJO

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Purworejo.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Purworejo.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Perangkat Daerah Teknis adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Ketenagakerjaan.

6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
7. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, dan pembinaan.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Tenaga Kerja Lokal adalah penduduk di sekitar lokasi industri atau Perusahaan.
10. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
11. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan Tenaga Kerja.
13. 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.
14. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan Perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya; atau
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
16. Hubungan Kerja adalah hubungan antar Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

17. Hubungan Industrial adalah sesuatu 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.
18. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan atau di luar Perusahaan, yang bersifat terbuka, bebas, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
19. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu 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.
20. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah.
21. Antar Kerja Lokal, yang selanjutnya disingkat AKL, adalah sistem penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/ kota atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.
22. Antar Kerja Antar Daerah, yang selanjutnya disingkat AKAD, adalah sistem penempatan Tenaga Kerja antar daerah provinsi.
23. Antar Kerja Antar Negara, yang selanjutnya disingkat AKAN, adalah sistem penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
24. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
25. Balai Latihan Kerja, yang selanjutnya disingkat BLK, adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Perangkat Daerah Teknis yang bertugas menyelenggarakan pelatihan kerja.
26. Lembaga Pelatihan Kerja, yang selanjutnya disingkat LPK, adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

27. 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.
28. Pemagangan adalah bagian dari sistem 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 jasa di Perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
29. 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.
30. Informasi Pasar Kerja, yang selanjutnya disingkat IPK, adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan Tenaga Kerja, baik dalam dan luar negeri.
31. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayar 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.
32. Upah Minimum Kabupaten, yang selanjutnya disingkat UMK, adalah upah minimum yang berlaku di Daerah.
33. 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.
34. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
35. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
36. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.

37. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/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.
38. 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.
39. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah menganut asas:

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. keberlanjutan;
- c. kepastian hukum;
- d. keterpaduan;
- e. produktivitas; dan
- f. partisipatif.

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan agar:

- a. perencanaan Tenaga Kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di Daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di Daerah;
- c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas di Daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan Tenaga Kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan jaminan sosial Tenaga Kerja dan keluarganya diarahkan dalam peningkatan produktivitas Tenaga Kerja; dan
- f. pelaksanaan pembinaan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan Pengusaha.

Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran:

- a. terwujudnya perencanaan Tenaga Kerja;
- b. terwujudnya sistem latihan kerja nasional di Daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
- e. terwujudnya perlindungan Tenaga Kerja;
- f. terwujudnya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial; dan
- g. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, Pengusaha dan Pemerintah.

Pasal 5

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. strategi kebijakan;
- b. wewenang dan tugas;
- c. pelatihan, Pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja;
- d. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. perlindungan Tenaga Kerja;
- f. fasilitas Kesejahteraan Pekerja/ Buruh;
- g. Alih Daya;
- h. Hubungan Industrial;
- i. Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan; dan
- j. pembinaan dan pengendalian.

BAB II

STRATEGI KEBIJAKAN

Pasal 6

Pemerintah Daerah bertanggung jawab melakukan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. sebelum bekerja;
- b. selama bekerja; dan
- c. sesudah masa kerja berakhir.

Pasal 7

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a dilakukan dengan strategi kebijakan;

- a. mengkoneksikan kebutuhan Tenaga Kerja dengan pendidikan;
- b. melakukan pelatihan berbasis kompetensi;

- c. melakukan kerjasama penempatan Tenaga Kerja antar Daerah dan di luar Daerah;
- d. menyediakan informasi lowongan pekerjaan;
- e. meningkatkan investasi untuk membuka lapangan pekerjaan;
- f. melakukan kerjasama dalam pelatihan berbasis kompetensi;
- g. meningkatkan sumber daya manusia yang berkompentensi dan memiliki akreditasi dalam memberikan pelatihan di BLK; dan
- h. meningkatkan prasarana Pelatihan Kerja yang sesuai standar kompetensi

Pasal 8

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan selama bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. melakukan pembinaan Hubungan Industrial;
- b. melakukan koordinasi Hubungan Industrial dengan lembaga yang menangani Ketenagakerjaan;
- c. melakukan pelayanan pembuatan syarat-syarat kerja, pelaporan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
- d. memfasilitasi proses penetapan UMK.

Pasal 9

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesudah masa kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. menyelenggarakan program pemberdayaan masyarakat di Daerah melalui padat karya atau sejenisnya;
- b. mendorong terciptanya lapangan pekerjaan baru melalui pemberdayaan usaha kecil;
- c. menyelenggarakan program pelatihan kewirausahaan; dan
- d. memfasilitasi kemudahan akses permodalan dan jaminan kredit melalui lembaga keuangan dan/atau dana bergulir.

BAB III

WEWENANG DAN TUGAS

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah berwenang menyelenggarakan Ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah bertugas:
 - a. melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja di Daerah;
 - b. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
 - c. melaksanakan pelatihan, Pemagangan, dan peningkatan produktivitas Tenaga Kerja;
 - d. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan, dan perluasan kerja;
 - e. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial dan persyaratan kerja;
 - f. melaksanakan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - g. melakukan penegakan hukum.
- (3) Pemerintah Daerah membuat perencanaan Tenaga Kerja Daerah secara periodik satu tahun sekali dan/atau lima tahunan.

BAB IV

PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Pelatihan

Pasal 11

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah teknis melalui BLK.
- (3) Disamping pelatihan melalui BLK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pelatihan Kerja di Daerah dilakukan oleh LPK swasta dan LPK milik Perusahaan.
- (4) Pelaksanaan pelatihan oleh BLK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pelatihan oleh LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) LPK milik Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mendaftarkan kegiatannya kepada Perangkat Daerah Teknis.

Pasal 12

- (1) LPK swasta wajib memiliki Perizinan Berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) LPK swasta yang telah memiliki Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendaftarkan kegiatannya kepada Perangkat Daerah teknis.
- (3) Penyelenggaraan pelatihan kerja bagi Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas dan kemampuan Penyandang Disabilitas yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) LPK swasta yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan; dan/atau
 - e. pencabutan izin.

Pasal 13

- (1) LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) mempunyai kewajiban:
 - a. menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau Pemagangan;
 - b. memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat kepada peserta pelatihan dan/atau Pemagangan bagi LPK yang sudah terakreditasi;
 - c. memiliki sarana, prasarana, tenaga kepelatihan, tenaga teknis, dan silabus sesuai bidangnya;
 - d. memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standar kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) serta pasar Tenaga Kerja dengan komposisi 25% (dua puluh lima persen) teori dan 75% (tujuh puluh lima persen) praktek; dan
 - e. menyediakan dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja;
- (2) LPK swasta wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Perangkat Daerah Teknis.
- (3) Peserta Pelatihan Kerja atau Pemagangan dapat dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produksi.

- (4) Jangka waktu kerja peserta pelatihan dan/atau Pemagangan paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) LPK yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan; dan/ atau
 - e. pencabutan izin.
- (6) LPK yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan/atau
 - c. penghentian sementara kegiatan.

Pasal 14

- (1) Setiap Perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di Daerah wajib melatih Tenaga Kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Pelatihan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh investor.
- (3) Pelaksanaan pelatihan Tenaga Kerja Lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.
- (4) Perusahaan/investor yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan; dan/atau
 - d. penghentian tetap kegiatan.

Bagian Kedua Pemagangan

Pasal 15

- (1) Setiap Perusahaan/investor wajib menerima pelaku magang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus disahkan oleh Perangkat Daerah Teknis.
- (4) Perusahaan/investor yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan/atau
 - c. penghentian sementara kegiatan.

Bagian Ketiga Produktivitas Tenaga Kerja

Pasal 16

Pelayanan produktivitas Tenaga Kerja diselenggarakan melalui:

- a. konsultasi produktivitas Tenaga Kerja bagi Perusahaan kecil; dan
- b. pengukuran produktivitas Tenaga Kerja tingkat Daerah.

Pasal 17

- (1) Konsultasi produktivitas Tenaga Kerja bagi Perusahaan kecil di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf a dilaksanakan oleh Perangkat Daerah Teknis.
- (2) Konsultasi produktivitas Tenaga Kerja dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) Pengukuran produktivitas Tenaga Kerja tingkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b meliputi:
 - a. pengukuran produktivitas individu;
 - b. pengukuran produktivitas mikro; dan
 - c. pengukuran produktivitas makro.
- (2) Pengukuran produktivitas individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan pada orang per orang yang bekerja di Perusahaan, instansi pemerintah, atau kelompok masyarakat.
- (3) Pengukuran produktivitas mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dilakukan pada skala Perusahaan, instansi pemerintah, atau kelompok masyarakat.
- (4) Pengukuran produktivitas makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan pada skala Daerah.
- (5) Pengukuran produktivitas diselenggarakan dengan prinsip valid, reliabel, akurat, objektif, dan akuntabel.

Pasal 19

- (1) Untuk mendukung pelayanan produktivitas Tenaga Kerja di Daerah dapat dibentuk Forum Komunikasi Peningkatan Produktivitas Daerah (FKPPD).
- (2) Forum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan melibatkan unsur Perangkat Daerah, dunia usaha dan pemangku kepentingan terkait yang ditetapkan oleh Bupati.

BAB V

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1 Umum

Pasal 20

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

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

Pasal 22

- (1) Penempatan Tenaga Kerja meliputi:
 - a. penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.

- (2) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri dari:
 - a. penempatan Tenaga Kerja AKL; dan
 - b. penempatan Tenaga Kerja AKAD.

Pasal 23

- (1) Penempatan Tenaga Kerja AKL sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf a, dilaksanakan oleh Perangkat Daerah Teknis dalam bentuk:
 - a. pelayanan antar kerja di Daerah;
 - b. pemberian izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah; dan
 - c. pengelolaan IPK dalam Daerah.

- (2) Pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

- (1) Penempatan Tenaga Kerja AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf b adalah penempatan Tenaga Kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Penempatan Tenaga Kerja AKAD dilaksanakan oleh Perangkat Daerah Teknis dalam bentuk:
 - a. pelayanan antar kerja;
 - b. pemberian izin LPTKS AKAD; dan
 - c. pengelolaan IPK.

Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

- (2) Tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. mensosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
 - b. membuat basis data pekerja migran Indonesia;

- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia di Daerah secara periodik kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
 - d. mengurus kepulauan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan pekerja migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
 - e. memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja sesuai kewenangannya;
 - f. menyelenggarakan pendidikan dan Pelatihan Kerja kepada calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan LPK milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
 - g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan LPK di Daerah;
 - h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
 - i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
 - j. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
 - k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat Daerah.
- (3) Tugas dan tanggung jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

- (1) Pemerintah Daerah bekerjasama dengan pemerintah pusat dalam pelayanan penempatan Tenaga Kerja luar negeri melalui mekanisme AKAN.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja luar negeri melalui mekanisme AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2 Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 27

- (1) Setiap Pengusaha wajib mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh Tenaga Kerja Lokal.

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus.
- (3) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah keahlian khusus yang harus bersertifikat.
- (4) Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. pencabutan sementara izin; dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Paragraf 3
Penempatan Tenaga Kerja Asing

Pasal 28

- (1) Perusahaan di Daerah yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Lokal dan/ atau Tenaga Kerja warga negara Indonesia yang mempunyai kompetensi di bidang yang sama dengan Tenaga Kerja Asing sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga pendamping sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
 - c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di Perusahaan kepada Perangkat Daerah Teknis setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan; dan
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga pendamping kepada Perangkat Daerah Teknis paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan:
 - a. direksi atau komisaris;
 - b. kepala kantor perwakilan;
 - c. pembina, pengurus dan pengawas yayasan; dan
 - d. Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.

- (3) Prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. pencabutan sementara izin; dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Paragraf 4

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 29

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja meliputi:
 - a. Perangkat Daerah Teknis; dan
 - b. LPTKS.
- (2) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, wajib memenuhi perizinan berusaha sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja disamping dilaksanakan oleh pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan oleh Bursa Kerja khusus terhadap alumninya.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan penempatan Tenaga Kerja melalui Bursa Kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) LPTKS yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan; dan/atau
 - d. penghentian tetap kegiatan.

Pasal 30

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1), dilarang memungut biaya penempatan atau menahan dokumen asli, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja.
- (2) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan Tenaga Kerja dari pengguna Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja golongan dan jabatan tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) LPTKS yang melanggar larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. pencabutan sementara izin; dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 31

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja lokal padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

- (4) Pengembangan pola kemitraan oleh Pengusaha yang ada di Daerah harus sesuai dengan kondisi Perusahaan dan budaya masyarakat.
- (5) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 32

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaporkan lowongan pekerjaan kepada Bupati melalui Perangkat Daerah Teknis.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertulis melalui Perangkat Daerah Teknis paling lambat 1 (satu) bulan sebelum lowongan pekerjaan diumumkan.
- (3) Setiap Perusahaan harus menetapkan syarat kepemilikan kartu tanda pencari kerja (AK.I) bagi calon Tenaga Kerja untuk memenuhi lowongan pekerjaan yang tersedia.
- (4) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan; dan/atau
 - d. penghentian tetap kegiatan.

Bagian Ketiga

Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas

Pasal 33

- (1) Setiap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Penyandang Disabilitas dengan mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan sesuai dengan ragam disabilitas, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi Perusahaan.
- (3) Setiap Pengusaha wajib mempekerjakan paling rendah 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Bupati atau Perangkat Daerah Teknis.
- (5) Tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan atau ayat (4), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan/atau
 - c. penghentian sementara kegiatan.
- (7) Dalam hal tidak ada Penyandang Disabilitas yang mendaftar setelah dilakukan pengumuman lowongan pekerjaan, Perusahaan atau Pengusaha tidak dikenai sanksi administratif.

Pasal 34

Perangkat Daerah Teknis dapat mengupayakan pendayagunaan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

BAB VI

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Pasal 35

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapat perlindungan dan perlakuan yang sama sesuai dengan harkat martabat manusia dan moral agama.
- (2) Pelaksanaan perlindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. pencabutan sementara izin; dan/ atau
 - f. pencabutan tetap izin.

Pasal 36

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki 1 (satu) orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal keselamatan dan kesehatan kerja umum.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara cuma-cuma.
- (4) Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan perundang-undangan.
- (5) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan/ atau ayat (3), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan/atau
 - c. penghentian sementara kegiatan.

Pasal 37

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada Pekerja/ Buruh untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing masing.
- (2) Pengusaha wajib memberikan keleluasaan kepada para Pekerja/ Buruh untuk mengenakan pakaian sesuai tuntunan ajaran agamanya.
- (3) Dalam hal Pengusaha mewajibkan Pekerja/ Buruh menggunakan pakaian seragam, penggunaan pakaian seragam tersebut disesuaikan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan;
 - e. pencabutan sementara izin; dan/atau
 - f. pencabutan tetap izin.

- (5) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan; dan/atau
 - d. penghentian tetap kegiatan.

BAB VII

FASILITAS KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH

Pasal 38

- (1) Setiap Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan, meliputi:
 - a. fasilitas kesehatan;
 - b. fasilitas keluarga berencana;
 - c. fasilitas penitipan anak;
 - d. fasilitas ruang laktasi;
 - e. fasilitas ibadah;
 - f. fasilitas olahraga;
 - g. fasilitas rekreasi dan hiburan;
 - h. fasilitas kantin;
 - i. fasilitas koperasi;
 - j. fasilitas transportasi;
 - k. fasilitas perumahan; dan/ atau
 - l. fasilitas tempat istirahat.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan.

BAB VIII

PERUSAHAAN ALIH DAYA

Pasal 39

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan Alih Daya dalam bentuk perjanjian Alih Daya.
- (2) Perusahaan Alih Daya yang berkantor pusat di luar Daerah yang menempatkan Pekerja/ Buruh di Daerah, wajib membuka kantor operasional di Daerah.

- (3) Perusahaan Alih Daya yang menempatkan Pekerja/Buruh di Daerah wajib mempekerjakan Tenaga Kerja Lokal.
- (4) Perusahaan Alih Daya yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan/atau
 - c. penghentian sementara kegiatan.

BAB IX

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 40

- (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/atau
 - h. lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Pelaksanaan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf g, dan huruf h berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

- (1) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) huruf e, wajib dibuat oleh setiap Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh;
 - b. tata tertib Perusahaan;
 - c. syarat kerja; dan
 - d. jangka waktu berlaku Peraturan Perusahaan.

- (3) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Perangkat Daerah Teknis.
- (4) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. penghentian sementara kegiatan;
 - d. penghentian tetap kegiatan; dan/atau
 - e. pencabutan izin.

Pasal 42

- (1) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) huruf f, merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Perangkat Daerah Teknis dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (2) Perundingan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat.
- (3) Prosedur dan tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

Persyaratan dan tata cara Pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (3) dan pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Perangkat Daerah Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) datur dalam Standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh kepala Perangkat Daerah Teknis.

Pasal 44

Pencegahan perselisihan Hubungan Industrial di Daerah dilaksanakan oleh Perangkat Daerah Teknis.

BAB X

MOGOK KERJA DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN

Pasal 45

- (1) Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan Mogok Kerja bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Tindakan Mogok Kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 46

- (1) Penutupan Perusahaan merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan Perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Tindakan penutupan Perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI

PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 47

- (1) Bupati melalui Perangkat Daerah Teknis melakukan pembinaan terhadap Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang Ketenagakerjaan;
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - d. bidang Hubungan Industrial.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pengendalian

Pasal 48

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Setiap Pengusaha wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaannya secara berkala kepada Perangkat Daerah Teknis.
- (3) Untuk dapat menjamin keakuratan data ketenagakerjaan, maka pelaporan pertama dilakukan terintegrasi dengan proses pembuatan Nomor Induk Berusaha.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), diatur dalam Peraturan Bupati.
- (5) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan/atau
 - c. penghentian sementara kegiatan.

Pasal 49

Tata cara pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (5), Pasal 13 ayat (5) dan ayat (6), Pasal 14 ayat (4), Pasal 15 ayat (4), Pasal 27 ayat (5), Pasal 28 ayat (4), Pasal 29 ayat (5), Pasal 30 ayat (3), Pasal 32 ayat (4), Pasal 33 ayat (6), Pasal 35 ayat (3), Pasal 36 ayat (5), Pasal 37 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 39 ayat (4), Pasal 41 ayat (4), dan Pasal 48 ayat (5), dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 50

- (1) Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua izin Ketenagakerjaan yang masih berlaku, tetap berlaku sampai dengan berakhirnya izin yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada jangka waktu berlakunya izin, harus disesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini paling lambat 1 (satu) tahun sejak diundangkannya Peraturan Daerah ini.

Pasal 51

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua produk hukum Daerah dan instrumen hukum Daerah yang terkait dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah yang masih berlaku, tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini, dan belum dicabut atau diterbitkan produk Hukum Daerah atau instrumen hukum Daerah berdasarkan Peraturan Daerah ini.

BAB XIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 52

Peraturan Bupati sebagai pelaksanaan Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 53

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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



Ditetapkan di Purworejo
pada tanggal 27 Juli 2022

BUPATI PURWOREJO,

Ttd

AGUS BASTIAN

Diundangkan di Purworejo
pada tanggal 27 Juli 2022

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN PURWOREJO,

Ttd

SAID ROMADHON

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PURWOREJO
TAHUN 2022 NOMOR 5 SERI E NOMOR 5

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH
KABUPATEN PURWOREJO PROVINSI JAWA TENGAH: 5-95/2022

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN PURWOREJO
NOMOR 5 TAHUN 2022
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Daerah, yang dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah, khususnya di Kabupaten Purworejo harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi berkembangnya dunia usaha dan kondisi Daerah yang ramah investasi.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mempunyai banyak keterkaitan tidak hanya dengan kepentingan Tenaga Kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk Itu diperlukan pengaturan Ketenagakerjaan yang antara lain mencakup strategi kebijakan, perencanaan Tenaga Kerja, pelatihan, Pemagangan dan produktivitas tenaga kerja serta Hubungan Industrial.

Berdasarkan hal tersebut diatas, dipandang perlu untuk membentuk Peraturan Daerah Kabupaten Purworejo tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Kabupaten Purworejo tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam 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.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “kekeluargaan dan kemitraan” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan mementingkan hubungan yang baik antara Pekerja/Buruh, Pengusaha dan Pemerintah Daerah.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “keberlanjutan” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan secara berkesinambungan dengan memperhatikan kepentingan Pekerja/Buruh, Pengusaha dan Pemerintah Daerah.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “kepastian hukum” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan harus menjamin persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum bagi Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “keterpaduan” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan yang dilakukan secara terintegrasi dengan memadukan kepentingan Pemerintah Daerah, Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “produktivitas” adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan harus mendorong Pekerja/Buruh lebih produktif dalam rangka peningkatan kesejahteraan keluarga melalui upaya pelatihan dan pemberdayaan oleh Pemerintah Daerah.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “partisipatif” adalah keterlibatan peran seluruh pemangku kepentingan dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “Jaminan Sosial” adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak/ suatu perlindungan bagi Tenaga Kerja dengan 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.

Huruf f

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Kegiatan konsultasi produktivitas Tenaga Kerja antara lain berupa pemberian layanan konsultasi/pembinaan kepada Perusahaan kecil dalam rangka peningkatan produktivitas usahanya.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

- Pasal 20
Cukup jelas.
- Pasal 21
Cukup jelas.
- Pasal 22
Cukup jelas.
- Pasal 23
Cukup jelas.
- Pasal 24
Cukup jelas.
- Pasal 25
Cukup jelas.
- Pasal 26
Cukup jelas.
- Pasal 27
Cukup jelas.
- Pasal 28
Cukup jelas.
- Pasal 29
Cukup jelas.
- Pasal 30
Cukup jelas.
- Pasal 31
Cukup jelas.
- Pasal 32
Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Ayat (3)
Yang dimaksud dengan “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 pada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
- Ayat (4)
Cukup jelas.
- Pasal 33
Cukup jelas.
- Pasal 34
Cukup jelas.
- Pasal 35
Cukup jelas.
- Pasal 36
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “keselamatan dan keamanan kerja umum” adalah tenaga kerja teknik berkeahlian khusus yang akan membantu pemerintah untuk mengawasi jalannya pekerjaan di lokasi kerja masing-masing agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan pemerintah. Keberadaan ahli keselamatan dan keamanan kerja (K3) umum akan turut membantu mengurangi risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “alat keselamatan kerja” merupakan alat pelindung diri (APD) yang wajib digunakan untuk seluruh pekerja yang mempunyai bahaya terhadap kecelakaan bekerja maupun penyakit yang disebabkan karena bekerja. Menggunakan alat keselamatan kerja bisa menangkal serta bisa mengurangi bahaya yang dapat terjadi ketika melakukan pekerjaan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.
Pasal 51
Cukup jelas.
Pasal 52
Cukup jelas.
Pasal 53
Cukup jelas.
Pasal 65
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN PURWOREJO
NOMOR: 5/2022


SABINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BAGIAN HUKUM
SRI SETYOWATI, S.H., M.M.
Pembina Tingkat I
NIP. 19650529 199003 2 007