S A L I N A N

B U P A T I T A N A H L A U T

PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI TANAH LAUT
NOMOR 111 TAHUN 2019

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANAH LAUT,

Menimbang : a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai salah satu pelaku dari pembangunan daerah dan pembangunan ketenagakerjaan sebagai langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan sekaligus merupakan upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat;

b. bahwa pembangunan ketenagakerjaan merupakan implementasi upaya perlindungan ketenagakerjaan sebagai bentuk sinergitas dan upaya pemerintah dalam membentuk hubungan industrial yang harmonis di Kabupaten Tanah Laut;

c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah yang dilaksanakan salah satunya dengan pembuatan regulasi ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perlindungan Tenaga Kerja;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756) dengan mengubah Undang-Undang Nomor

27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
6. 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 dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
8. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 707);

10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Sayarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 1138);
11. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099);
12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 948);
13. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 441);
14. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00;
15. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum;
16. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.233/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus;
17. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.51/MEN/IV/2004 Tahun 2004 tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan tertentu;
18. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
19. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;

M E M U T U S K A N :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA.**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Tanah Laut.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Tanah Laut.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Tanah Laut.
6. Dinas adalah instansi yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Laut.
7. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
9. Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada Pekerja/Buruh atas pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan yang dinyatakan dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut peraturan perundang-undangan/Perjanjian Kerja termasuk tunjangan baik untuk Pekerja/ Buruh maupun keluarganya.
10. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disingkat PP adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.
11. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut sebagai PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk Pekerja/Buruh tertentu
12. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut sebagai PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
13. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja/Buruh baik di perusahaan maupun diluar 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.

14. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja bagi seluruh pekerja Indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia.
15. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disebut BPJS Kesehatan adalah badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan bagi seluruh penduduk Indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia.

Pasal 2

(1) Perusahaan adalah :
   a. 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; dan
   b. usaha-usaha sosial dan usaha–usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

(2) 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; atau
   c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

BAB II
ASAS DAN TUJUAN

Pasal 3

Perlindungan tenaga kerja berdasarkan asas :
a. kekeluargaan dan kemitraan;
b. persamaan, keadilan dan perlindungan hukum; dan
c. keterlibatan peran serta seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 4

Peraturan Bupati ini bertujuan untuk melaksanakan kebijakan perlindungan tenaga kerja di daerah.

BAB III
HAK DAN KEWAJIBAN

Pasal 5

(1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk :
   a. memperoleh kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan; dan
   b. memperoleh perlakuan yang sama dari Pengusaha.
(2) Setiap Tenaga Kerja wajib melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu
Perjanjian Kerja

Pasal 6

Perjanjian Kerja menjadi dasar dari hubungan kerja terjadi antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Pasal 7

(1) Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan.
(2) Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
(3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara lisan dinyatakan sebagai PKWTT dan wajib dibuat surat pengangkatan.

Pasal 8

(1) Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :
   a. kesepakatan kedua belah pihak;
   b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
   c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
   d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang undangan.
(2) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
(3) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 9

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja dilaksanakan dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Pasal 10

(1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya 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 huruf f, tidak boleh bertentangan dengan PP, Perjanjian Kerja Bersama dan peraturan perundang-undangan.

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

Pasal 11

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

Pasal 12

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

(2) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
   a. jangka waktu; atau
   b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Bagian Kedua
PKWT

Paragraf 1
Ketentuan Dasar PKWT

Pasal 13

(1) PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) PKWT yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai PKWTT.
(3) Dalam hal Perjanjian Kerja dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku Perjanjian Kerja yang dibuat dalam Bahasa Indonesia.

Pasal 14

(1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 15

(1) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
    a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
    b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
    c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
    d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
(2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
(3) PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui.
(4) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
(6) Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
(7) PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi PKWTT.

Paragraf 2
PKWT untuk Pekerjaan yang Sekali Selesai atau Sementara Sifatnya yang Penyelesaiannya Paling Lama 3 (Tiga) Tahun

Pasal 16

(1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

(2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
(3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
(4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
(5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
(6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya Perjanjian Kerja.
(7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
(8) Para pihak dapat mengatur hal lain selain dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

Paragraf 3
PKWT untuk Pekerjaan yang Bersifat Musiman

Pasal 17

(1) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
(2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

Pasal 18

(1) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.
(2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya diberlakukan untuk Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 19

Pengusaha yang mempekerjaan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 20

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dan Pasal 18 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Paragraf 4
PKWT untuk Pekerjaan yang Berhubungan dengan Produk Baru

Pasal 21

(1) PKWT dapat dilakukan dengan Pekerja/Buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
(2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
(3) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Pasal 22

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 hanya boleh diberlakukan bagi Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Paragraf 5
Perjanjian Kerja Harian atau Lepas

Pasal 23

(1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian atau Lepas.
(2) Perjanjian Kerja Harian atau Lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
(3) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian atau Lepas berubah menjadi PKWTT.

Pasal 24

Perjanjian Kerja Harian atau Lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

Pasal 25

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 wajib membuat Perjanjian Kerja Harian atau Lepas secara tertulis dengan para Pekerja/Buruh.
(2) Perjanjian Kerja Harian atau Lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat berupa daftar Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sekurang-kurangnya memuat :

a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
b. nama/alamat Pekerja/Buruh;
c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

(3) Daftar Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan Pekerja/Buruh.

Paragraf 6
Pencatatan PKWT

Pasal 26

(1) PKWT wajib dicatatkan oleh Pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan Perjanjian Kerja.
(2) Pencatatan dilakukan dengan membuat surat permohonan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 27

Untuk Perjanjian Kerja Harian atau Lepas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 maka yang dicatatkan adalah daftar Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2).

Paragraf 7
Perubahan PKWT Menjadi PKWTT

Pasal 28

(1) PKWT yang tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Huruf Latin, berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
(2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2) atau Pasal 18 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
(3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 21 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
(4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
(5) Dalam hal Pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh

dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Bagian Ketiga
PKWTT

Pasal 29

(1) PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
(2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Pasal 30

(1) Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
(2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan :
    a. nama dan alamat Pekerja/Buruh;
    b. tanggal mulai bekerja;
    c. jenis pekerjaan; dan
    d. besarnya upah.

Pasal 31

(1) Perjanjian Kerja berakhir apabila :
    a. pekerja meninggal dunia;
    b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
    c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
    d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, PP atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
(2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.
(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.
(4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/Buruh.
(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, PP atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 32

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah Pekerja/Buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja.

Pasal 33

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis.

Pasal 34

(1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
    a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
    b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
    c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
    d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
(3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
(4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
(5) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja secara tertulis antara Perusahaan lain dan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya.
(6) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat didasarkan atas PKWT atau PKWTT apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
(7) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja Pekerja/Buruh dengan Perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja Pekerja/Buruh dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
(8) Dalam hal hubungan kerja beralih ke Perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), maka hubungan kerja

Pekerja/Buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Pasal 35

(1) Pekerja/Buruh dari Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
(2) Penyedia jasa Pekerja/Buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
    a. adanya hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh;
    b. Perjanjian Kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah PKWT yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan/atau PKWTT yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
    c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh; dan
    d. perjanjian antara Perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan Perusahaan lain yang bertindak sebagai Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati ini.
(3) Penyedia jasa Pekerja/Buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh beralih menjadi hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan pemberi pekerjaan.

BAB V
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu
Perlindungan

Paragraf 1
Penyandang Cacat

Pasal 36

(1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
(2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Anak

Pasal 37

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 38

(1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.
(2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan :
    a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
    b. Perjanjian Kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
    c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
    d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
    e. keselamatan dan kesehatan kerja;
    f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
    g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, huruf f, dan huruf g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

Pasal 39

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh Pejabat yang berwenang.
(2) Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
(3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat :
    a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
    b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 40

(1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
(2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi syarat :
    a. dibawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
    b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan

c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.

Pasal 41

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan Pekerja/Buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja Pekerja/Buruh dewasa.

Pasal 42

Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Pasal 43

(1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
(2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang 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.

Pasal 44

Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.

Paragraf 3
Perempuan

Pasal 45

(1) Pekerja/Buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
(2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
(3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
   a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

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

Paragraf 4
Waktu Kerja

Pasal 46

(1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
   a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
   b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Pasal 47

(1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) harus memenuhi syarat :
   a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
   b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
(2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Pasal 48

(1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
(2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
   a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
   b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
   c. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
   d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1

(satu) bulan bagi Pekerja/Buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan Pekerja/Buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

(3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diatur dalam Perjanjian Kerja, PP atau Perjanjian Kerja Bersama.

(4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan tertentu.

Pasal 49

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

Pasal 50

(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, PP atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 51

(1) Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

(2) Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan Dokter Kandungan atau Bidan.

Pasal 52

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

Pasal 53

Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (2) huruf b, huruf c dan huruf d, Pasal 49 dan Pasal 51 berhak mendapat upah penuh.

Pasal 54

(1) Pekerja/Buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
(2) Pengusaha dapat mempekerjakan Pekerja/Buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
(3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.

Paragraf 5
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 55

(1) Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
    a. keselamatan dan kesehatan kerja;
    b. moral dan kesusilaan; dan
    c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
(2) Untuk melindungi keselamatan Pekerja/Buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
(3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 56

Setiap Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Bagian Kedua
Pengupahan

Pasal 57

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
(2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi Pekerja/Buruh.
(3) Kebijakan pengupahan yang melindungi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
    a. upah minimum;
    b. upah kerja lembur;
    c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
f. bentuk dan cara pembayaran upah;
g. denda dan potongan upah;
h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 58

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
a. upah minimum berdasarkan Kabupaten; dan
b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Kabupaten.

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Kabupaten.

Pasal 59

(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58.

(2) Bagi Pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 dapat dilakukan penangguhan.

Pasal 60

(1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan.

(2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan Pengusaha wajib membayar upah Pekerja/Buruh menurut peraturan perundang-undangan.

Pasal 61

(1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

(2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Pasal 62

(1) Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan.
(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila :
    a. Pekerja/Buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
    b. Pekerja/Buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
    c. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja karena Pekerja/Buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
    d. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
    e. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
    f. Pekerja/Buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
    g. Pekerja/Buruh melaksanakan hak istirahat;
    h. Pekerja/Buruh melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas persetujuan Pengusaha; dan
    i. Pekerja/Buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
(3) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut :
    a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah;
    b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah;
    c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah; dan
    d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
(4) Upah yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c sebagai berikut :
    a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
    b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
    c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
    d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
    e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
    f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
    g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

(5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, PP atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 63

Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 64

(1) Pelanggaran yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
(2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah Pekerja/Buruh.
(3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada Pengusaha dan/atau Pekerja/Buruh, dalam pembayaran upah.
(4) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan, maka upah dan hak-hak lainnya dari Pekerja/Buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Pasal 65

Tuntutan pembayaran upah Pekerja/Buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Pasal 66

(1) Untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh Pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Kabupaten.
(2) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar.
(3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten diangkat dan diberhentikan oleh Bupati.

Bagian Ketiga
Kesejahteraan

Pasal 67

(1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 68

(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
(2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.

Pasal 69

(1) Untuk meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh, dibentuk koperasi Pekerja/Buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan Pemerintah, Pengusaha, dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi Pekerja/Buruh dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
(3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 70

(1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
(2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan prusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
(3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.
(4) Dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial, maka penyelesaiannya mengacu pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 71

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :
a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

b. Organisasi Pengusaha;
c. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
d. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
e. PP;
f. Perjanjian Kerja Bersama;
g. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan; dan
h. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 72

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(2) Dalam melaksanakan fungsinya, Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.
(3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga
Organisasi pengusaha

Pasal 73

(1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota Organisasi Pengusaha.
(2) Ketentuan mengenai Organisasi Pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 74

(1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit.
(2) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di Perusahaan.
(3) Susunan keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur Pengusaha dan unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk oleh Pekerja/Buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 75

(1) Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan saran dan pendapat kepada Pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
(2) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari:
    a. Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten dan
    b. Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral Kabupaten.
(3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 76

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban Pekerja/Buruh dan Pengusaha, Pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pasal 77

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab Pekerja/Buruh, Pengusaha dan Pemerintah.

Bagian Keenam
Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 78

(1) Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja dan pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
(2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 79

(1) Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud Pasal 78 wajib dilakukan oleh setiap Perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja.
(2) Program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan Nota Kesepahaman antara Pemerintah Daerah dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan

Pasal 80

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam Peraturan Bupati ini meliputi :

a. Jaminan Kesehatan
b. Jaminan Kecelakaan Kerja;
c. Jaminan Hari Tua;
d. Jaminan Pensiun; dan
e. Jaminan Kematian.

BAB V
APLIKASI DATA KETENAGAKERJAAN

Pasal 81

(1) Sebagai bentuk perlindungan administratif dan bagian dari langkah daerah dalam kewenangan yang diberikan oleh undang-undang, maka Kabupaten melakukan pengolahan data secara menyeluruh dan komprehensif.
(2) Pengolahan data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat pasif dengan melakukan inventaris bertahap dari pelaporan-pelaporan dan kegiatan administratif yang dimohonkan oleh para pihak yang berkepentingan dengan tetap mengacu pada data pengawasan yang mewilayahi Kabupaten Tanah Laut.
(3) Pemanfaatan terhadap pengolahan data sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam rangka optimalisasi peran serta setiap pelaku usaha yang melakukan kegiatan investasi di Kabupaten Tanah Laut sesuai dengan Nota Kesepahaman yang dibuat antara Dinas dan Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tanah Laut.
(4) Bentuk pemanfaatan terhadap pengolahan data salah satunya adalah pada mekanisme penerbitan perizinan yang **wajib** memerlukan **dokumen ketenagakerjaan** yang memuat aspek pertimbangan berdasarkan kepatuhan terhadap norma persyaratan kerja dan hubungan industrial pada umumnya.
(5) Dalam hal pengolahan data sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan diakomodir dan dikembangkan dalam suatu bentuk aplikasi berbasis teknologi yang bernama Si Manja (Sistem Manajemen Norma Kerja) dengan mengacu pada pola kerjasama yang tertuang dalam Nota Kesepahaman antara Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut dan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Laut.
(6) Dokumen ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diisi secara *online* melalui aplikasi Si Manja dan diserahkan bersamaan dengan dokumen lainnya pada saat proses perizinan dilaksanakan.
(7) Bentuk dokumen ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 82

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut.

Ditetapkan di Pelaihari
pada tanggal 1 Agustus 2019

BUPATI TANAH LAUT,

Ttd

H. SUKAMTA

Diundangkan di Pelaihari
pada tanggal 1 Agustus 2019

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TANAH LAUT,

Ttd

H. SYAHRIAN NURDIN

BERITA DAERAH KABUPATEN TANAH LAUT TAHUN 2019 NOMOR 111

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN BUPATI TANAH LAUT NOMOR 111 TAHUN 2019
TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

I. KETENTUAN UMUM

Tenaga kerja merupakan pelaku ekonomi dan pembangunan, baik secara individu maupun secara kelompok, yang memiliki peranan penting dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja berperan sebagai salah satu penggerak ekonomi dan juga sebagai sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Hal ini dapat dilihat pada problema masih terjadinya perselisihan hubungan industrial disebabkan adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Menyadari pentingnya tenaga kerja di setiap lapisan, yakni perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka diperlukan suatu pemikiran agar tenaga kerja/pekerja beserta keluarganya dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan yang diamanatkan kepadanya. Begitu pula dengan kesehatan dan jaminan lainnya. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan kerja bagi para tenaga kerja. Namun demikian, begitu besarnya potensi tenaga kerja di Kabupaten Tanah Laut tidak diimbangi dengan pemahaman konsep perlindungan tenaga kerja. Dan ironisnya mayoritas dari mereka justru cenderung mengabaikannya.

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat besar dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karenanya, upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbulkan selama bekerja merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan adanya perlindungan tersebut diharapkan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas usaha.

Tidak kalah pentingnya, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin kesempatan, serta menghindarkan dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

II. PENJELASAN

Pasal 1

Cukup Jelas

Pasal 2

Cukup Jelas

Pasal 3

Cukup Jelas

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Cukup Jelas

Pasal 6

Cukup Jelas

Pasal 7

Cukup Jelas

Pasal 8

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

Ayat (1)

Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu Perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidaktergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus, tidak dibatasi oleh waktu dan merupakan bagian produksi tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 16

Cukup Jelas

Pasal 17

Cukup Jelas

Pasal 18

Cukup Jelas

uPasal 19

Cukup Jelas

Pasal 20

Cukup Jelas

Pasal 21

Cukup Jelas

Pasal 22

Cukup Jelas

Pasal 23

Cukup Jelas

Pasal 24

Cukup Jelas

Pasal 25

Cukup Jelas

Pasal 26

Cukup Jelas

Pasal 27

Cukup Jelas

Pasal 28

Cukup Jelas

Pasal 29

Cukup Jelas

Pasal 30

Cukup Jelas

Pasal 31

Cukup Jelas

Pasal 32

Cukup Jelas

Pasal 33

Cukup Jelas

Pasal 34

Cukup Jelas

Pasal 35

Cukup Jelas

Pasal 36

Cukup Jelas

Pasal 37

Cukup Jelas

Pasal 38

Cukup Jelas

Pasal 39

Cukup Jelas

Pasal 40

Cukup Jelas

Pasal 41

Cukup Jelas

Pasal 42

Cukup Jelas

Pasal 43

Pekerjaan yang dimaksud antara lain :

a. pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, instalasi dan peralatan lainnya meliputi pekerjaan pembuatan, perakitan/pemasangan, pengoperasian perawatan dan perbaikan;
b. pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja yang berbahaya baik itu bahaya fisik, bahaya kimia, ataupun bahaya biologis;
c. pekerjaan yang mengandung sifat dan keadaan bahaya tertentu;
d. pekerjaan pada usaha bar, diskotik, karaoke, bola sodok, panti pijat atau lokasi yang dapat dijadikan tempat prostitusi; dan
e. pekerjaan sebagai model untuk promosi maksiat seperti minuman keras, obat perangsang seksualitas dan/atau rokok.

Pasal 44

Cukup Jelas

Pasal 45

Cukup Jelas

Pasal 46

Cukup Jelas

Pasal 47

Cukup Jelas

Pasal 48

Cukup Jelas

Pasal 49

Cukup Jelas

Pasal 50

Cukup Jelas

Pasal 51

Cukup Jelas

Pasal 52

Cukup Jelas

Pasal 53

Cukup Jelas

Pasal 54

Cukup Jelas

Pasal 55

Cukup Jelas

Pasal 56

Cukup Jelas

Pasal 57

Cukup Jelas

Pasal 58

Cukup Jelas

Pasal 59

Cukup Jelas

Pasal 60

Cukup Jelas

Pasal 61

Cukup Jelas

Pasal 62

Cukup Jelas

Pasal 63

Cukup Jelas

Pasal 64

Cukup Jelas

Pasal 65

Cukup Jelas

Pasal 66

Cukup Jelas

Pasal 67

Cukup Jelas

Pasal 68

Cukup Jelas

Pasal 69

Cukup Jelas

Pasal 70

Cukup Jelas

Pasal 71

Cukup Jelas

Pasal 72

Cukup Jelas

Pasal 73

Cukup Jelas

Pasal 74

Cukup Jelas

Pasal 75

Cukup Jelas

Pasal 76

Cukup Jelas

Pasal 77

Cukup Jelas

Pasal 78

Cukup Jelas

Pasal 79

Cukup Jelas

Pasal 80

Cukup Jelas

Pasal 81

Cukup Jelas

TAMBAHAN BERITA DAERAH KABUPATEN TANAH LAUT NOMOR 9

LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI TANAH LAUT
NOMOR : 111 TAHUN 2019
TANGGAL : 1 Agustus 2019

CONTOH SURAT PERMOHONAN PENCATATAN PKWT

KOP PERUSAHAAN

……, ……. (Kota dan Tanggal)

No :
Perihal : Pencatatan PKWT

Kepada Yth
Kepala Dinas Tenaga Kerja & Perindustrian

di-
tempat

Bersama ini kami ajukan permohonan pencatatan kontrak kerja sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai berikut :

1. Nama Perusahaan :
2. Alamat Perusahaan :
3. Nomor Kontak Perusahaan :
4. Jenis Bidang Usaha :
5. Nama Pimpinan :
6. Jumlah Pekerja yang dimohonkan pencatatan :
7. Upah
   Tertinggi :
   Terendah :
8. Nomor Kepesertaan BPJS
   BPJS Ketenagakerjaan :
   BPJS Kesehatan :

Pimpinan Perusahaan,

cap ttd

(……)

BUPATI TANAH LAUT,

Ttd

H. SUKAMTA

LAMPIRAN II PERATURAN BUPATI TANAH LAUT
NOMOR : 111 TAHUN 2019
TANGGAL : 1 Agustus 2019

CONTOH DOKUMEN KETENAGAKERJAAN

DOKUMEN KETENAGAKERJAAN

Nomor Registrasi :

I. KEADAAN PERUSAHAAN

Nomor Register : _____
Nama Perusahaan : _____
Alamat : _____
Kode Pos : _____
Telp/Fax : _____
Email : _____
NPWP : _____

Jenis Usaha : _____

Nama Pemilik : _____
Alamat Pemilik : _____

Tahun Pendirian : _____
Nomor Akte : _____
Tanggal Pindah : _____

Status Perusahaan : ○PUSAT ○CABANG

Status Kepemilikan : ○SWASTA ○PERSERO ○PERUM ○DAERAH ○YAYASAN ○KOPERASI ○ PERSEORANGAN ○PATUNGAN

Status Permodalan : ○PMDN ○SWASTA NASIONAL ○PMA ○JOIN VENTURE
Asal Negara Pemodal : INDONESIA

II. KEADAAN KETENAGAKERJAAN

Waktu Kerja

Waktu Normal

- ☐ 7 jam/hari dan 40 jam/minggu
- ☐ 8 jam/hari dan 40 jam/minggu
- ☐ 12 jam/hari dan 40 jam/minggu
- ☐ 12 jam/hari selama 10 hari terus menerus
- ☐ 12 jam/hari selama 14 hari terus menerus
- ☐ Lebih lama dari 7 atau 8 jam/hari dan 40 jam/minggu kurang dari 12 jam/hari selama 10 hari terus menerus
- ☐ Kurang atau sama dengan 24 jam/minggu
- ☐ Kurang atau sama dengan 20 jam/minggu

Sektor Pertambangan

- ☐ Minimal 10 hari berturut-turut dengan 2 minggu berturut-turut istirahat, dan setiap 2 minggu dalam periode kerja diberikan 1 hari istirahat

Sektor ESDM

- ☐ 7 Jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk waktu kerja 6 hari dalam 1 minggu
- ☐ 8 Jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk waktu kerja 5 hari dalam 1 minggu
- ☐ 9 Jam 1 hari dan maksimum 45 jam dalam 5 hari kerja untuk satu periode kerja
- ☐ 10 jam 1 hari dan maksimum 50 jam dalam 5 hari kerja untuk satu periode kerja
- ☐ 11 jam 1 hari dan maksimum 55 jam dalam 5 hari kerja untuk satu periode kerja
- ☐ 9 jam 1 hari dan maksimum 63 jam dalam 7 hari kerja untuk satu periode kerja
- ☐ 10 jam 1 hari dan maksimum 70 jam dalam 7 hari kerja untuk satu periode kerja
- ☐ 11 jam 1 hari dan maksimum 77 jam dalam 7 hari kerja untuk satu periode kerja
- ☐ 9 jam 1 hari dan maksimum 90 jam dalam 10 hari kerja untuk satu periode kerja
- ☐ 10 jam 1 hari dan maksimum 100 jam dalam 10 hari kerja untuk satu periode kerja
- ☐ 11 jam 1 hari dan maksimum 110 jam dalam 10 hari kerja untuk satu periode kerja
- ☐ 9 jam 1 hari dan maksimum 126 jam dalam 14 hari kerja untuk satu periode kerja
- ☐ 10 jam 1 hari dan maksimum 140 jam dalam 14 hari kerja untuk satu periode kerja
- ☐ 11 jam 1 hari dan maksimum 154 jam dalam 14 hari kerja untuk satu periode kerja

Sektor Perikanan

- ☐ Periode kerja 3 minggu berturut-turut, dengan ketentuan setelah pekerja bekerja selama 2 minggu berturut-turut diberikan 1 hari istirahat serta 4 hari istirahat setelah pekerja menyelesaikan periode kerja
- ☐ Periode kerja 4 minggu berturut-turut bekerja, dengan ketentuan setelah pekerja bekerj a selama 2 minggu berturut-turut diberikan 1 hari istirahat serta 5 hari istirahat setelah pekerja menyelesaikan periode kerja

Pengupahan

○ UMP
○ UMSP

BPJS Ketenagakerjaan

Nomor BPJS : _____

No.	Program Jaminan Sosial	Jumlah Pekerja
1	Program JKK	___ Pekerja
2	Program JHT	___ Pekerja
3	Program JKM	___ Pekerja
4	Program JP	___ Pekerja
5	Program Jaminan Kesehatan	___ Pekerja

Perangkat Hubungan Industrial

a. Perangkat Hub. Kerja
- ☐ PP
- ☐ PKB
- ☐ PKWT

b. Kelembagaan H.I.
- ☐ SP/SB
- ☐ LKS Bipartit

c. Pelimpahan Jenis Kerja
- ☐ Pemborong
- ☐ Outsourcing

PP : Perjanjian Perusahaan
PKB : Perjanjian Kerja Bersama

Perancanaan Tenaga Kerja

Sudah mempunyai perencanaan tenaga kerja ○ ADA ○ TIDAK ADA

Rencana Pekerja yang dibutuhkan dalam 12 bulan yang akan datang

a. Jumlah : ..... Orang L : .... Orang P : ..... Orang

b. Perincian Rencana Kebutuhan Pekerja 12 bulan yang akan datang

No	Nama Jabatan	Pendidikan										
		SD	SLTP	SLTA	D1	D2	D3	D4	S1	S2	S3	Jumlah
1												
2												

Pekerja 12 bulan terakhir

a. Jumlah : ..... Orang L : ..... Orang P : ..... Orang

b. Perincian keberadaan kebutuhan pekerja 12 bulan terakhir

No	Nama Jabatan	Pendidikan										
		SD	SLTP	SLTA	D1	D2	D3	D4	S1	S2	S3	Jumlah

Jumlah Pekerja dan Pekerja berhenti bekerja 12 bulan terakhir

a. Jumlah penerimaan Pekerja selama 12 bulan terakhir : ..... Orang
b. Jumlah Pekerja yang berhenti selama 12 bulan terakhir : ... Orang

Program Pelatihan dan Pemagangan

a. Program pelatihan bagi Pekerja : ○ADA ○TIDAK ADA
b. Program Pemagangan : ○ADA ○TIDAK ADA

III. PAKTA INTEGRITAS

Bahwa informasi Dokumen Ketenagakerjaan online yang kami sampaikan adalah benar, transparan, dan profesional untuk memberikan hasil kerja yang terbaik sesuai ketentuan peraturan perundangan undangan.
Apabila informasi yang kami sampaikan ada hal - hal yang melanggar yang dinyatakan dalam pakta integritas ini kami bersedia menerima sanksi administrasi, dan digugat secara perdata dan/ atau dilaporkan secara pidana.

BUPATI TANAH LAUT,

Ttd

H. SUKAMTA