



PERATURAN DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG
NOMOR 27 TAHUN 2012
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TEMANGGUNG,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah;
- b. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting, sehingga diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan berperan dalam pembangunan daerah serta untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b 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 Propinsi Jawa Tengah;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);
5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
6. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);

7. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelanggaran dan Tindakan serta Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
11. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4235);
13. 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);
14. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) Sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
15. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
16. 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);

17. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3258), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5145);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3457);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Temanggung Nomor 7 Tahun 1989 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Temanggung (Lembaran Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Temanggung Tahun 1989 Seri C Nomor 1);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 6 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2008 Nomor 6);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Temanggung (Lembaran Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2008 Nomor 15) sebagaimana telah beberap kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Temanggung Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Temanggung (Lembaran Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2011 Nomor 23);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG
dan
BUPATI TEMANGGUNG

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Temanggung.

2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Temanggung.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Temanggung.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang menangani ketenagakerjaan.
6. Perusahaan adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara, yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. 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 dan keluarganya.
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
10. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam provinsi.
12. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
13. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
14. Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri daripenyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, dan penyandang cacat fisik dan mental.
15. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
16. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.

18. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah Balai Latihan Kerja Kabupaten Temanggung.
19. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
20. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
21. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
22. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
23. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
24. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
25. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
26. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
27. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
28. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di Daerah.
29. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
30. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
31. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
32. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

33. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
34. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
35. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara obyektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan.
36. Penyidik adalah Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia atau Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi tugas wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan.
37. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PPNS adalah Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi wewenang dan kewajiban untuk melakukan penyidikan terhadap penyelenggaraan Peraturan Daerah yang memuat ketentuan pidana.
38. Penyidikan Tindak Pidana dibidang Ketenagakerjaan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh Penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti untuk membuat terang Tindak Pidana.

BAB II
MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP
Bagian Kesatu
Maksud

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Peraturan Daerah ini adalah sebagai landasan bagi Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah.

Bagian Kedua
Tujuan

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Peraturan Daerah ini adalah untuk merencanakan dan memberdayakan tenaga kerja secara berkesinambungan dengan prinsip persamaan keadilan dan perlindungan hukum dan tanpa diskriminasi, dengan keterlibatan dan koordinasi seluruh pemangku kepentingan.

Bagian Ketiga
Ruang Lingkup

Pasal 4

Ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan meliputi :

- a. tanggung jawab dan tugas;
- b. perencanaan tenaga kerja;
- c. pelatihan kerja;

- d. penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan penyandang cacat;
- e. perlindungan kerja;
- f. pengupahan;
- g. kesempatan beribadah, fasilitas kesejahteraan dan THR bagi pekerja/buruh;
- h. hubungan industrial;
- i. penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja; dan
- j. pembinaan, pengawasan, dan pengendalian.

BAB III
TANGGUNG JAWAB DAN TUGAS
Bagian Kesatu
Tanggungjawab

Pasal 5

Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Kedua
Tugas

Pasal 6

Pemerintah Daerah melalui SKPD bertugas :

- a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
- b. melaksanakan sistem informasi ketenagakerjaan;
- c. melaksanakan pelatihan, pemagangan, dan produktifitas tenaga kerja;
- d. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan, dan perluasan kerja;
- e. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja; dan
- f. melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan.

BAB IV
PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 7

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi :
 - a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
 - b. perencanaan tenaga kerja mikro.
- (3) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan antara lain meliputi :
 - a. jumlah penduduk;
 - b. tenaga kerja; dan
 - c. kesempatan kerja.
- (4) Dalam menetapkan kebijakan dan penyusunan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB V
PELATIHAN KERJA

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihankerja guna mendukung produktifitas tenaga kerja.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PemerintahDaerahmengoptimalkan BLK dan dapat melaksanakan kerjasama dengan lembaga pendidikan / pelatihan lain.
- (3) Pelaksanaan pembinaan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB VI
PENEMPATAN TENAGA KERJA, PERLUASAN KESEMPATAN KERJADAN
PENYANDANG CACAT
Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 9

- (1) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan/tugas pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (2) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 10

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Penempatan tenaga kerja di dalam Daerah;
 - b. Penempatan tenaga kerja di luar Daerah; dan
 - c. Penempatan tenaga kerja diLuar Negeri.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 11

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik didalam 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 sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Penyandang Cacat

Pasal 12

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak termasuk penyandang cacat akibat kecelakaan hubungan kerja.
- (5) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Bupati.
- (6) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB VII
TENAGA KERJA ASING

Pasal 13

- (1) Penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib melaporkan kepada SKPD.
- (3) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib memiliki izin perpanjangan dari SKPD.
- (4) Persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sesuai Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib :
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
 - c. melaporkan keadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada SKPD setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan; dan
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada SKPD.

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB VIII PERLINDUNGAN KERJA

Pasal 15

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan hygiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri :
 - a. norma kerja;
 - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - c. norma kerja anak dan perempuan;
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 17

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya.
- (3) Setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui wajib diberi kesempatan secukupnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB wajib:
 - a. memberikan makanan minuman yang bergizi (sekurang-kurangnya 1400 kalori);
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB;
 - d. melaporkan pelaksanaan kerja bagiperempuan yang bekerja pada malam hari kepada Bupati; dan
 - e. laporan pelaksanaan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf d diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (5) Pekerja perempuan memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan pekerja laki-laki.

BAB IX
PENGUPAHAN

Pasal 18

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan UMK dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemampuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) UMK hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (4) Besaran kenaikan upah untuk pekerja/buruh dengan masa kerja 1(satu) tahun atau lebih wajib dibuat kesepakatan secara tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh bila di perusahaan tersebut tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 19

- (1) UMK direkomendasikan oleh Bupati kepada Gubernur dengan memperhatikan usulan dari Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Pengusaha yang tidak mampu membayar UMK dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur setelah mendapatkan persetujuan dari serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pengusaha yang tidak mampu membayar UMK yang tidak ada serikat pekerja/serikat buruh dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur melalui persetujuan pekerja/buruh lebih dari 50% (lima puluh persen).

Pasal 20

- (1) Pengusaha dapat menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

BAB X
KESEMPATAN BERIBADAH, FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN THR BAGI
PEKERJA/BURUH
Bagian Kesatu
Kesempatan Beribadah

Pasal 21

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

Bagian Kedua
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 22

- (1) Perusahaan menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh antara lain :
 - a. fasilitas beribadah;
 - b. fasilitas kesehatan;
 - c. tempat penitipan bayi;
 - d. tempat laktasi;
 - e. pelayanan keluarga berencana;
 - f. fasilitas kantin;
 - g. fasilitas seragam kerja;
 - h. fasilitas olah raga;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. koperasi;
 - k. perumahan pekerja/buruh; dan
 - l. fasilitas antar jemput.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

Bagian Ketiga
THR Bagi Pekerja/Buruh

Pasal 23

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR bagi pekerja/buruh.
- (2) Besaran dan ketentuan pembayaran disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Perusahaan wajib menyampaikan laporan secara tertulis dalam bentuk form rencana pemberian THR kepada SKPD paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB XI
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 24

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan usaha dan ketentraman bekerja.
- (2) 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.

Pasal 25

- (1) Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :
 - a. serikat pekerja/serikat buruh;

- b. organisasi pengusaha;
 - c. lembaga Kerjasama Bipartit;
 - d. lembaga Kerjasama Tripartit;
 - e. peraturan perusahaan;
 - f. perjanjian kerja bersama;
 - g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
 - h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Sarana Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB XII
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA
Bagian Kesatu
Penyelesaian Perselisihan

Pasal 26

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

Bagian Kedua
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 27

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

Pasal 28

Prosedur dan tatacara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja, dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

BAB XIII
PEMBINAAN, PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN
Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 29

- (1) Bupati 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; dan
 - c. Pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Prosedur dan tatacara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 30

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen serta dapat berkoordinasi dengan instansi/lembaga terkait.
- (2) Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 31

Mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Pengendalian

Pasal 32

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada SKPD.
- (3) Prosedur dan tatacara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB XIV
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 33

- (1) Pelanggaran Pasal 17, Pasal 21, Pasal 23 ayat (1) Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administratif berupa :
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;

- c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - h. pencabutan izin;
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB XV PENYIDIKAN

Pasal 34

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang :
- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang yang berlaku.

BAB XVI KETENTUAN PIDANA

Pasal 35

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2), Pasal 16 ayat (1), Pasal 18 ayat (3) dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kecuali jika ditentukan lain dalam Peraturan Perundang-undangan.

- (2) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.
- (4) Denda sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah merupakan penerimaan negara.

BAB XVII
PENUTUP

Pasal 36

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Temanggung
pada tanggal 27 November 2012

BUPATI TEMANGGUNG,

ttd

HASYIM AFANDI

Diundangkan di Temanggung
pada tanggal 15 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TEMANGGUNG,

ttd

BAMBANG AROCHMAN

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG TAHUN 2013 NOMOR 1

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG
NOMOR 27 TAHUN 2012
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik material maupun spiritual. Dan pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh yang dapat meningkatkan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, meningkatkan perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja.

Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut di atas maka perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

- Pasal 1
Cukup jelas
- Pasal 2
Cukup jelas
- Pasal 3
Cukup jelas
- Pasal 4
Cukup jelas
- Pasal 5
Cukup jelas
- Pasal 6
Cukup jelas
- Pasal 7
Cukup jelas
- Pasal 8
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

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak adalah:

- a. segala bentuk perbudakan atau praktek-praktek sejenis perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak-anak, kerja ijon (debt bondage) dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengarahannya secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
- b. pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno;
- c. pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan haram, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan;
- d. pekerjaan yang sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, atau moral anak-anak.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.

Dewan Pengupahan terdiri dari :

- a. Dewan Pengupahan Nasional
- b. Dewan Pengupahan Provinsi
- c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Ayat (1)

Pengusaha wajib memberikan kebebasan untuk melaksanakan ibadah bagi pekerja di antaranya bagi pekerja wanita yang akan menggunakan jilbab atau kerudung di area pekerjaan di dalam perusahaan.

Ayat (2)

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

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG NOMOR 24