



BUPATI KAPUAS HULU  
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN KAPUAS HULU

NOMOR 5 TAHUN 2018

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KAPUAS HULU,

- Menimbang :
- a. bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur;
  - b. bahwa untuk mewujudkan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu sesuai dengan kewenangannya perlu melakukan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja dan pemberian jaminan perlindungan atas hak tenaga kerja dengan tidak mengesampingkan keberadaan dunia usaha;
  - c. bahwa untuk kepastian hukum dalam menyelenggarakan ketenagakerjaan di Kabupaten Kapuas Hulu, perlu diatur dalam peraturan daerah;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang 3 Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 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);
  3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
  4. 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 diubah beberapa kali, terakhir 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);

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KABUPATEN KAPUAS HULU  
dan  
BUPATI KAPUAS HULU

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.
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 Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Kapuas Hulu.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.
6. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.

7. 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 pekerjaan/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. 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 dalam huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
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. 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 dan hambatan yang terdiri dari:
  - a. penyandang cacat fisik;
  - b. penyandang cacat mental; dan
  - c. penyandang cacat fisik dan mental.

12. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
13. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi.
14. Antar Kerja Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota luar Provinsi.
15. Antar Kerja Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
16. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Pengguna Jasa adalah instansi pemerintahan atau badan usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
19. Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja.
20. 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 pelaksanaan penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
21. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
22. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Kapuas Hulu atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Kapuas Hulu secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga sekurang-kurangnya 2 tahun.

23. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
24. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
25. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antar pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
26. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penempatan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.
27. Lembaga Penyalur Pramuwisma adalah lembaga yang menyalurkan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada rumah tangga.
28. 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.
29. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
30. 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.

31. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
32. 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.
33. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
34. 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.
35. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Kapuas Hulu.
36. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dan lingkungan kerja yang aman dan sehat.
37. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antar pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat persyaratan kerja, hak dan kewajiban para pihak.
38. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat persyaratan kerja dan tata tertib perusahaan.
39. 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 pada bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau

perkumpulan pengusaha yang memuat persyaratan kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

40. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerja.
41. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
42. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja/buruh dan pengusaha.

## BAB II

### KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

#### Pasal 2

- (1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

## BAB III

### ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

#### Pasal 3

Dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah, Pemerintah Daerah menganalisis, memproyeksi dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

#### Pasal 4

- (1) Analisis, proyeksi, dan informasi ketenagakerjaan daerah disusun berdasarkan:
  - a. penduduk dan tenaga kerja;
  - b. kesempatan kerja;

- c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. produktivitas kerja;
  - e. hubungan industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
  - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan daerah diatur dengan Peraturan Bupati.

#### BAB IV WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB

##### Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pemerintah Daerah melalui SKPD bertugas:
- a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
  - b. melaksanakan perencanaan tenaga kerja pada instansi dan perusahaan;
  - c. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
  - d. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja;
  - e. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
  - f. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
  - g. melaksanakan pembinaan ketenagakerjaan;
  - h. perlindungan hukum kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja;
  - i. melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum; dan
  - j. memberikan sanksi.
- (3) Pemerintah Daerah berkewajiban membuat perencanaan tenaga kerja daerah secara periodik satu tahun sekali dan/atau lima tahunan.

BAB V  
PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pembinaan terhadap pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 7

- (1) Setiap penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari SKPD.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan persyaratan memperoleh izin diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 8

- (1) Setiap penyelenggaraan pelatihan wajib menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan.
- (2) LPK wajib memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat kepada peserta pelatihan dan/atau pemagangan.
- (3) LPK swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada SKPD.
- (4) LPK wajib memiliki sarana dan prasarananya di daerah.
- (5) LPK wajib memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standar kebutuhan industri dan pasar tenaga kerja dengan komposisi 50% (lima puluh persen) praktek.
- (6) Jangka waktu peserta pelatihan dan/atau pemagangan paling lama 3 (tiga) bulan.

#### Pasal 9

- (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di Kabupaten Kapuas Hulu wajib melatih tenaga kerja lokal untuk ditetapkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Pelatihan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud ayat (1) dibiayai oleh investor.
- (3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.

### BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

#### Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 10

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

#### Pasal 11

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas:
  - a. terbuka;
  - b. bebas;
  - c. objektif;
  - d. adil; dan
  - e. setara tanpa diskriminasi.

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

#### Pasal 12

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari:
  - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan/atau
  - b. penempatan kerja di luar negeri.
- (2) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 13

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada SKPD.
- (2) SKPD memberikan informasi lowongan kerja kepada Kelurahan setempat sesuai dengan domisili perusahaan tersebut.
- (3) SKPD wajib melaporkan setiap lowongan kerja kepada Bupati dan Komisi di DPRD yang membidangi ketenagakerjaan.
- (4) Siapapun dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon tenaga kerja.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 14

- (1) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), terdiri dari:
  - a. penempatan AKL;
  - b. Penempatan AKAD; dan/atau
  - c. penempatan AKAN.
  
- (2) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah:
  - a. SKPD; dan
  - b. lembaga swasta berbadan hukum.
  
- (3) Lembaga Swasta sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) huruf (b) terdiri dari:
  - a. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP);
  - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS); dan
  - c. Bursa Kerja Khusus (BKK).
  
- (4) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
  
- (5) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (b) dan ayat (3) harus berbentuk perseroan.
  
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin, sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 15

Penempatan dan pengiriman tenaga kerja melalui proses AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Bupati sebagai daerah penerima.

#### Pasal 16

Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

#### Pasal 17

- (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 perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuan yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap pengusaha yang memiliki tenaga kerja lebih dari 100 (seratus) orang wajib mempekerjakan penyandang cacat paling sedikit 1 (satu) persen pada perusahaan tersebut.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Bupati.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksana penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 18

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas yang memperoleh izin tertulis dari Bupati.

- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang disabilitas harus berbadan hukum.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara untuk mendapatkan izin diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 19

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja.
- (2) SKPD dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang disabilitas melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

#### Pasal 20

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja AKAN wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh izin dari Bupati.
- (2) Tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi standar dan persyaratan teknis yang diatur dengan Peraturan Bupati.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

### Bagian Kedua

#### Perluasan Kesempatan Kerja

#### Pasal 21

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Bagian Ketiga  
Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 22

- (1) Setiap perusahaan wajib mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan memprioritaskan pada warga yang berdomisili disekitar perusahaan sekurang-kurangnya 60% (enam puluh persen) dari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- (3) Dalam hal pengisian lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat dipenuhi maka pengisian lowongan pekerjaan dapat diperoleh dari dalam wilayah Kabupaten Kapuas Hulu.
- (4) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus, dalam hal tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal maka dapat diisi tenaga kerja dari luar Kabupaten Kapuas Hulu.

- (5) Keahlian khusus dimaksud dimaksud pada ayat (4) harus bersertifikat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Penempatan Tenaga Kerja Lokal diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VII  
PENYEDIAAN JASA TENAGA KERJA

Bagian Kesatu  
Pendirian

Pasal 23

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lokal maupun penyedia jasa tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang berdomisili di daerah wajib memiliki izin operasional dari Bupati.
- (2) Izin yang dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya:
  - a. berbadan hukum perseroan;
  - b. memiliki kantor di Kabupaten Kapuas Hulu;
  - c. memiliki tempat pelatihan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya; dan
  - d. menyetorkan uang jaminan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.
- (4) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendapatkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala SKPD.

Bagian Kedua  
Perjanjian Penyerahan Pekerjaan

Pasal 24

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, yang masing-masing wajib berbadan hukum.
- (2) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Bupati dengan melampirkan surat keterangan kesepakatan dengan serikat pekerja atau dengan perwakilan pekerja apabila di perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja.
- (3) Perusahaan pemberi kerja dan perusahaan lain yang dimaksud wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampirkan dengan dokumen-dokumen:
  - a. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku;
  - b. fotokopi bukti kesempatan JAMSOSTEK;
  - c. fotokopi izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
  - d. surat keterangan tentang status hubungan kerja pekerja diperusahaan penerima kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai dokumen pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.
- (5) Dalam hal laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan pendaftaran perjanjian penyerahan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) Bupati dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala SKPD.
- (6) Jenis pekerjaan penunjang sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
  - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
  - c. usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);

- d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
  - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.
- (7) Pemberi kerja wajib mengikutsertakan tenaga kerja yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dalam program kepesertaan BPJS, minimal jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan keselamatan kerja dan jaminan kematian.

## BAB VIII TENAGA KERJA ASING

### Pasal 25

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:
- a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka ahli teknologi dan ahli keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
  - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
  - c. melaporkan keberadaan 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) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB IX  
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu  
Perlindungan Kerja

Pasal 26

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesucilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama tanpa diskriminasi.
- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
  - a. norma kerja;
  - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. norma kerja anak dan perempuan;
  - d. norma jaminan sosial tenaga kerja;
  - e. melakukan *general check-up* bagi setiap pekerja paling sedikit 1 (satu) tahun sekali;
  - f. menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan;
  - g. menyediakan fasilitas antar jemput, khususnya bagi pekerja yang bekerja pada malam hari;
  - h. menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja; dan
  - i. memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku.

Pasal 27

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen kecelakaan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

- (2) Perusahaan wajib memiliki satu orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) umum.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara gratis.

#### Pasal 28

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan, perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembungkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan keahliannya.
- (4) Terhadap peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian.

Bagian Kedua  
Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Wanita

Pasal 29

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
  - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan
  - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
  
- (2) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b, wajib:
  - a. ada persetujuan pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh;
  - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
  - c. membayar upah kerja lembur; dan
  - d. memberikan istirahat kepada pekerja.
  
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
  - a. istirahat antara, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
  - 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. istirahat pada hari libur resmi;
  - d. istirahat cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
  - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandungannya;

- f. pekerja wanita yang merasakan sakit pada masa haid dan memberitahukan kepada perusahaan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid; dan
  - g. pekerja/buruh yang sedang sakit berdasarkan surat keterangan dokter.
- (4) Penyimpangan jam kerja diluar kebiasaan sebagaimana pada ayat (1) harus dirundingkan dan disepakati dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (5) Hari pelaksanaan pemilihan umum baik untuk anggota legeslatif maupun kepala daerah adalah hari libur atau hari yang diliburkan.
- (6) Apabila pekerja terpaksa harus masuk kerja karena permintaan pengusaha, maka pekerja mendapatkan pembayaran upah lembur.
- (7) Setiap pengusaha wajib memberikan hak meninggalkan pekerjaan kepada pekerja/buruh dengan alasan:
- a. pekerja/buruh menikah, diberikan hak cuti untuk selama 3 (tiga) hari kerja;
  - b. menikahkan anaknya/Pernikahan anak kandung Pekerja/Buruh diberikan hak cuti untuk selama 2 (dua) hari kerja;
  - c. mengkhitankan anaknya, diberikan hak cuti untuk selama 2 (dua) hari kerja
  - d. membaptiskan anaknya, diberikan hak cuti untuk selama 2 (dua) hari kerja;
  - e. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak meninggal dunia, diberikan hak cuti untuk selama 5 (lima) hari kerja;
  - f. menantu/saudara kandung meninggal dunia, diberikan hak cuti untuk selama 2 (dua) hari kerja;
  - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, diberikan hak cuti untuk selama 1 (satu) hari kerja;
  - h. pengurusan dokumen penting, diberikan hak cuti untuk selama 2 (dua) hari kerja;
  - i. sebagai saksi, diberikan hak cuti untuk selama 1 (satu) hari kerja; dan

- j. urusan lain yang harus dihadiri dan bersifat penting yang bisa ditunjukkan dengan bukti tertulis, diberikan hak cuti untuk selama 1 (satu) hari kerja.
- (8) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (7) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

### Pasal 30

- (1) Pengusaha dilarang memperkerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1), tersebut diatas bagi:
- a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial;
  - b. anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
  - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu.
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
  - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dan orang tua/wali;
  - c. waktu jam kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
  - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu jam sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### Pasal 31

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23:00 WIB s/d 07:00 WIB.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23:00 WIB s/d 07:00 WIB wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat bekerja;
  - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23:00 WIB s/d 05:00 WIB; dan
  - d. mencatatkan pelaksanaannya kepada SKPD.
- (3) Tata cara pencatatan bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23:00 WIB s/d 07:00 WIB sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, diatur oleh Peraturan Bupati.
- (4) Pengusaha wajib memberikan kebebasan bagi wanita yang beragama Islam untuk melaksanakan kewajiban agamanya dalam hal beribadah dan menggunakan jilbab atau kerudung di area pekerjaan di dalam perusahaan.
- (5) Pekerja perempuan yang sudah berkeluarga memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga, diantaranya yang berkenaan dengan pajak atau perlindungan kesehatan bagi keluarganya.

### Bagian Ketiga Pengupahan

#### Pasal 32

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

- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja lajang atau belum menikah yang mempunyai masa kerja sampai dengan 1 (satu) tahun.
- (4) Besaran kenaikan upah untuk pekerja/upah dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, wajib dibuat kesepakatan secara tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh bila diperusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.

#### Pasal 33

- (1) Upah Minimum direkomendasikan oleh Bupati kepada Gubernur dengan memperhatikan usulan dari Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah Minimum Kabupaten yang telah ditetapkan oleh Bupati.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan penangguhan kepada Bupati setelah mendapatkan persetujuan dari serikat pekerja/serikat buruh atas sepengetahuan Bupati dan Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (4) Penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya dapat dilakukan selama (1) kali penangguhan.
- (5) Prosedur dan tata cara penangguhan Upah Minimum Kabupaten dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 34

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengusaha wajib menaikkan upah pada setiap tahunnya dengan merundingkan dan membuat kesepakatan terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Bagian Keempat Jaminan Sosial

#### Pasal 35

- (1) Pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. jaminan kecelakaan kerja;
  - b. jaminan kematian;
  - c. jaminan hari tua;
  - d. jaminan kesehatan; dan
  - e. jaminan pensiun.
- (3) Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan kesehatan.

Bagian Kelima  
Kesempatan Beribadah

Pasal 36

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
- (3) Perusahaan wajib memberikan keleluasan kepada para pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/berjilbab dalam rangka melaksanakan kewajiban/keyakinan terhadap agamanya.

BAB X  
FASILITAS KESEJAHTERAAN

Pasal 37

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh antara lain:
  - a. pelayanan keluarga berencana;
  - b. tempat penitipan bayi;
  - c. tempat laktasi;
  - d. perumahan pekerja/buruh;
  - e. fasilitas seragam kerja;
  - f. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
  - g. fasilitas beribadah;
  - h. fasilitas olahraga;
  - i. fasilitas kantin;
  - j. fasilitas kesehatan;
  - k. fasilitas rekreasi;
  - l. fasilitas istirahat;
  - m. koperasi; dan
  - n. angkutan antar jemput pekerja.

- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

## BAB XI HUBUNGAN KERJA

### Pasal 38

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat perjanjian kerja:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan b, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

### Pasal 39

- (1) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi para pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, harian lepas, pemagangan, pekerja pemborong

dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia tenaga kerja, minimal mendapatkan perlindungan dan persyaratan kerja yang sama dengan pekerja/buruh untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja/buruh pada perusahaan lain dari pemberi kerja tidak boleh dipekerjakan pada pekerjaan yang terus menerus atau pada proses produksi.
- (3) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja wajib mengajukan rekomendasi tentang jabatan dan jenis pekerjaan yang akan diisi oleh tenaga kerja di perusahaan pemberi kerja ke SKPD.
- (4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat ijin operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, Jenis Pekerjaan yang diperjanjikan, Jabatan, Jumlah Tenaga Kerja dan Jangka Waktu Penggunaan Tenaga Kerja.
- (5) Dalam hal perusahaan pada jasa pekerja tidak mengajukan rekomendasi, maka status tenaga kerja menjadi tenaga pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja.

#### Pasal 40

Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja pada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membayar upah pokok paling sedikit 5% (lima persen) lebih besar dari Upah Minimum Kabupaten yang berlaku di Kabupaten Kapuas Hulu.

## BAB XII SERIKAT PEKERJA

#### Pasal 41

- (1) Di setiap perusahaan diharapkan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tertulis, memperoleh

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara.

- (3) Dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.
- (4) Bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

#### Pasal 42

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menerima Pancasila sebagai dasar Negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

#### Pasal 43

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

#### Pasal 44

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

BAB XIII  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 45

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi mendapatkan 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 perusahaan 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, demokrasi, dan berkeadilan.

Pasal 46

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.

#### Pasal 47

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Setiap perusahaan yang berada di daerah wajib masuk ke asosiasi.

#### Pasal 48

- (1) Setiap pengusaha yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan ke SKPD.
- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur perusahaan dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokrasi apabila di perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.

#### Pasal 49

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit dan dapat menyediakan dana operasional yang bersumber dari APBD.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberi pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 50

- (1) Setiap pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh SKPD.
- (2) Peraturan perusahaan harus memuat aturan yang belum diatur dalam undang-undang.

#### Pasal 51

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2) memberitahukan secara tertulis untuk dicatat SKPD.
- (2) Prosedur dan tatacara pencatatan serikat buruh pekerja/serikat buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (2) serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.
- (4) Besaran dan taracara pemungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

#### Pasal 52

- (1) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52, tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada SKPD dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara musyawarah.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan Bahasa Indonesia.
- (5) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus didaftarkan pada SKPD.
- (7) Perjanjian Kerja Bersama yang dimaksud minimal harus lebih baik dari peraturan perusahaan dan/atau peraturan perundang-undangan.

#### BAB XIV

#### PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

##### Bagian Kesatu

##### Penyelesaian Perselisihan

##### Pasal 53

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada SKPD dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diselesaikan oleh SKPD yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kesepakatan, maka para pihak wajib membuat

perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta pendaftaran.

Bagian Kedua  
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 54

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 55

- (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 penempatan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

Pasal 56

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

Bagian Ketiga  
Mogok Kerja

Pasal 57

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh ditentukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksana mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya yang membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) SKPD wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3).

Bagian Keempat  
Penutupan Perusahaan

Pasal 58

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagaimana atau seharusnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XV  
PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu  
Pembinaan

Pasal 59

- (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;
  - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan; dan
  - d. memberikan saksi tegas bagi pegawai negeri yang tidak melakukan tugas sesuai fungsinya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua  
Pengendalian

Pasal 60

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Kepala SKPD.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB XVI  
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 61

- (1) Pelanggaran terhadap Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatalan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan persetujuan;
  - f. pembatalan pendaftaran;
  - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
  - h. pencabutan izin.
  
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB XVII  
PENYIDIKAN

Pasal 62

- (1) Selain Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah, juga kepada Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk melakukan penyidikan atas pelanggaran Peraturan Daerah ini.
  
- (2) Wewenang Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. menerima, mencari, mengumpulkan, dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lebih lengkap dan jelas;

- b. meneliti, mencari, dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana;
  - c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana;
  - d. memeriksa buku, catatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana;
  - e. melakukan pengeledahan untuk mendapatkan barang bukti pembukuan, pencatatan, dan dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
  - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda, dan/atau dokumen yang dibawa;
  - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
  - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
  - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (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 Hukum Acara Pidana.

BAB XVIII  
KETENTUAN PIDANA

Pasal 63

- (1) Setiap orang dan/atau badan hukum yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), Pasal 8 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 13 ayat (1), ayat (2), ayat (4), dan ayat (5), Pasal 14 ayat (4), Pasal 17 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 18 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 20 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), Pasal 23 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 26 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 27 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 28 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 39 ayat (1), Pasal 40 ayat (1), Pasal 48 ayat (1) dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.

BAB XIX  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 64

- (1) Izin Ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya peraturan Daerah ini.

BAB XX  
KETENTUAN PENUTUPAN

Pasal 65

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Putussibau  
pada tanggal 28 September 2018



Diundangkan di Putussibau  
pada tanggal 1 Oktober 2018

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KAPUAS HULU,



LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KAPUAS HULU TAHUN 2018  
NOMOR 5

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN KAPUAS HULU,  
PROVINSI KALIMANTAN BARAT: (5)/(2018);

Salinan Sesuai dengan aslinya  
Menurut Bagian Hukum  
Sekretariat Kabupaten Kapuas Hulu



PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN KAPUAS HULU  
NOMOR 5 TAHUN 2018  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beragam peraturan perundang-undangan lainnya baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Dalam rangka memberikan kepastian hukum terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Kapuas Hulu, maka perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Kapuas Hulu.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

### 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

#### Ayat (1)

- Yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

- Yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.
- Yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.
- Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja nasional dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan kesempatan kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan tenaga kerja di seluruh sektor dan daerah.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Ayat (1)

Huruf a

Tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing yang didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya.

Huruf b

Pendidikan dan pelatihan kerja oleh pemberi kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan tenaga kerja Indonesia untuk berlatih di luar negeri.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 33

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan

melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 34

Ayat (1)

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (2)

Peninjauan upah dilakukan untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan segala upaya adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam pasal ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Yang dimaksud dengan tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa

manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol arus lalu lintas laut.

Yang dimaksud dengan pemogokan yang diatur sedemikian rupa yaitu pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.

Ayat (3)

Dalam hal penutupan perusahaan (lock out) dilakukan secara tidak sah atau sebagai tindakan balasan terhadap mogok yang sah atas tuntutan normatif, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh.

Ayat (4)

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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN KAPUAS HULU  
TAHUN 2018 NOMOR 76