



BUPATI BELITUNG TIMUR
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR
NOMOR 12 TAHUN 2017
TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BELITUNG TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja lokal perlu diberikan jaminan sosial tenaga kerja dengan memperhatikan prinsip keadilan, kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi;
- b. bahwa permasalahan ketenagakerjaan di daerah terkait dengan seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja, perlu diatur jaminan hak-hak pekerja secara adil dan mengedepankan prinsip musyawarah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, serta untuk memberikan arah, landasan dan kepastian hukum kepada semua pihak yang terkait dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan lokal, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal;
- Mengingat : 1. Pasal Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Barat dan Kabupaten Belitung Timur di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4268);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah 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);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR
dan
BUPATI BELITUNG TIMUR

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Belitung Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Belitung Timur.
3. Bupati adalah Bupati Belitung Timur.
4. Dinas adalah Satuan Kerja pada Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi ketenaga kerjaan di daerah.
5. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berdomisili di Kabupaten Belitung Timur yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Belitung Timur.
8. Pekerja/Buruh Lokal adalah pekerja/buruh yang berdomisili di Kabupaten Belitung Timur minimal 3 (tiga) tahun serta memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Belitung Timur.
9. Pencari Kerja adalah orang yang belum dan/atau akan mencari pekerjaan sesuai dengan keinginannya.
10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum dan badan-badan lainnya yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh atau tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dengan tujuan mencari keuntungan; dan

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum sebagaimana dimaksud poin a dan poin b yang berada di wilayah Indonesia.
 13. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
 14. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.
 15. Kursus/Lembaga Kerja (KLK) adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing.
 16. Penyelesaian perselisihan dengan cara Bipartit adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh karyawan atau yang mewakili dengan Pengusaha atau yang mewakili yang dilakukan antara pengusaha dengan karyawan tanpa melibatkan pihak lain.
 17. Penyelesaian dengan cara Tripartit adalah jika dalam hal penyelesaian ditingkat perusahaan tidak dapat dihasilkan kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan dengan mengajukan permohonan Ijin PHK ke Dinas Tenaga Kerja atau Lembaga PPHI setempat.

BAB II PENYELENGGARAAN

Pasal 2

- (1) Penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja lokal dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi asas:
 - a. keadilan;
 - b. kekeluargaan;
 - c. terpadu; dan
 - d. kepastian hukum.

Pasal 3

Tujuan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal meliputi:

- a. memberikan perlindungan hak-hak tenaga kerja lokal;
- b. mewujudkan perencanaan pemberdayaan dan perlindungan tenaga kerja lokal secara sistematis, terpadu dan berkesinambungan;
- c. mewujudkan Tenaga Kerja Lokal yang produktif dan memiliki kompetensi kerja agar mampu berdaya saing dalam bursa tenaga kerja;
- d. mewujudkan hubungan kerja yang harmonis dalam dunia usaha di Daerah; dan
- e. memberikan jaminan kepastian hukum pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Tenaga Kerja.

BAB III PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Pendaftaran Pencari Kerja

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah melakukan Pendaftaran pencari kerja lokal melalui Dinas.
- (2) Pendaftaran pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja.
- (3) Ketentuan dan syarat-syarat pendaftaran pencari kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pendaftaran tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan melalui kegiatan sosialisasi dan pengumuman di media masa.

Bagian Kedua Informasi Lowongan Pekerjaan

Pasal 5

- (1) Setiap perusahaan atau pengusaha wajib melaporkan secara tertulis apabila akan mengadakan penerimaan lowongan pekerjaan di perusahaannya kepada Dinas.
- (2) Laporan lowongan pekerjaan, disampaikan paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sebelum diumumkan.
- (3) Laporan sebagaimana tersebut pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. nama Perusahaan dan/atau nama pengusaha perseorangan, sebagai pihak pemberi kerja;
 - b. jumlah tenaga kerja atau pekerja/buruh yang dibutuhkan;
 - c. jenis pekerjaan/jabatan yang dibutuhkan;
 - d. syarat-syarat pengisian lowongan pekerjaan;
 - e. upah/gaji yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja atau pekerja/ buruh, yang berpedoman pada Upah Minimum Provinsi (UMP);

- f. jadwal proses penerimaan yang mencakup sosialisasi, seleksi, administrasi, bakat dan minat, kemampuan, kesehatan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
- g. batas akhir penerimaan berkas; dan
- h. batas akhir informasi.

Pasal 6

Surat Bukti laporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 diterbitkan oleh Dinas.

Bagian Ketiga Perekrutan

Pasal 7

- (1) Setiap perusahaan/pemberi kerja mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas.
- (2) Perusahaan mengupayakan pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan tidak dapat diisi oleh tenaga kerja atau pekerja /buruh lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, maka pengusaha/pemberi kerja dapat merekrut tenaga kerja atau pekerja/buruh dari daerah lain.

Pasal 8

- (1) Mekanisme penerimaan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan/pemberi kerja.
- (2) Keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuktikan dengan Sertifikat Keahlian dan/atau Ijazah.

Bagian Keempat Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri

Pasal 9

- (1) Dalam rangka penempatan tenaga kerja Lokal ke luar negeri Dinas memfasilitasi rencana rekrutmen Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri yang dilakukan bersama antara Pemerintah Daerah dan PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta).

- (2) Dalam hal PPTKIS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan rekrutmen sendiri harus dengan rekomendasi Dinas.
- (3) Dinas bertanggungjawab:
 - a. melakukan evaluasi kelayakan calon tenaga kerja asing;
 - b. memberikan rekomendasi bagi calon tenaga kerja Indonesia untuk pembuatan pasport; dan
 - c. mengesahkan perjanjian penetapan calon tenaga kerja Indonesia dengan PPTKIS.

Bagian Kelima
Penempatan Tenaga Kerja oleh
Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta

Pasal 10

LPTKS yang melaksanakan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja, wajib memiliki izin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 hanya memungut biaya penempatan dari pengguna dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan.
- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat;
 - d. golongan profesional dengan syarat pendidikan Strata Satu (S1) ditambah pendidikan profesi; dan
 - e. golongan pekerja atau pelaksana penata rumah tangga.
- (3) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menerima upah sekurang-kurangnya 3 (tiga) kali upah minimum.
- (4) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari perusahaan ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan LPTKS.
- (5) Besarnya biaya penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.

Pasal 12

Dalam pelaksanaan tugasnya, LPTKS berkoordinasi dengan Dinas.

BAB IV PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL

Pasal 13

Dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja lokal dinas dan/atau Perusahaan melaksanakan:

- a. pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja; dan
- b. pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 14

- (1) Dinas dan/atau perusahaan menyusun program pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang telah dibutuhkan.
- (2) Program pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan standar sistem pelatihan kerja nasional.
- (3) Pelaksanaan pelatihan dan peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) melibatkan Balai Latihan Kerja Daerah atau badan/lembaga/perusahaan lainnya yang berbadan hukum.

Pasal 15

Ketentuan lebih lanjut mengenai penyusunan dan pelaksanaan program pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ditetapkan oleh Dinas.

Pasal 16

- (1) Dalam rangka pengawasan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b, Dinas menyediakan layanan pengaduan bagi tenaga kerja.
- (2) Layanan pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada media elektronik atau layanan jaringan telekomunikasi.
- (3) Layanan pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai layanan pengaduan tenaga kerja ditetapkan oleh Dinas.

Pasal 17

- (1) Perusahaan/pengusaha di Daerah wajib menyampaikan laporan tenaga kerja perusahaannya kepada Dinas Ketenagakerjaan paling sedikit 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Dalam hal perusahaan/pengusaha di Daerah tidak menyampaikan laporan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sanksi berupa teguran tertulis.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai bentuk laporan tenaga kerja atau pekerja/buruh lokal pada perusahaan, lebih lanjut ditetapkan oleh Dinas.

BAB V PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 18

- (1) Setiap pekerja/buruh dan tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan meliputi keselamatan dan kesehatan kerja, hygiene perusahaan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia dan nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.
- (2) Bentuk Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pengaturan hubungan kerja dan peraturan perusahaan;
 - b. fasilitasi dan pengawasan perjanjian kerja;
 - c. upah dan tunjangan kerja;
 - d. kesempatan beribadah; dan
 - e. penyelesaian hubungan industrial.
- (3) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pemerintah Daerah, Dinas, perusahaan/pemberi kerja juga dapat memberikan perlindungan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Hubungan Kerja dan Peraturan Perusahaan

Pasal 19

- (1) Perusahaan/pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan.
- (2) Bagi perusahaan yang merupakan cabang atau bagian dari perusahaan yang berada di luar daerah wajib menyampaikan peraturan perusahaannya kepada Dinas.

- (3) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus disampaikan kepada Dinas untuk mendapatkan pengesahan.
- (4) Permohonan Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berisi:
 - a. Surat Permohonan, sekurang-kurangnya memuat:
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pinjaman perusahaan;
 3. status perusahaan;
 4. jenis atau bidang usaha;
 5. jumlah pekerja;
 6. status hubungan kerja;
 7. upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat kerja;
 9. nomor pencatatan serikat kerja;
 10. masa berlakunya perjanjian kerja bersama; dan/atau
 11. pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa.
 - b. Naskah Peraturan perusahaan yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan wakil pekerja dibuat dalam rangkap (tiga).
- (5) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib disosialisasikan kepada pekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Bagian Ketiga
Perjanjian Kerja
Paragraf 1
Perjanjian Kerja Bersama
Pasal 20

Setiap perusahaan di Daerah wajib membuat perjanjian kerja bersama yang disusun dan ditandatangani oleh perusahaan dan serikat pekerja.

Pasal 21

- (1) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Dinas yang ditunjuk paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilengkapi dengan:
 - a. Surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat:
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. status permodalan perusahaan;
 4. jenis atau bidang usaha;
 5. jumlah pekerja;

6. status hubungan kerja;
 7. upah tertinggi dan terendah;
 8. nama dan alamat serikat pekerja;
 9. nomor pencatatan serikat pekerja;
 10. masa berlakunya perjanjian kerja bersama; dan/atau
 11. pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa.
- b. Naskah perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja dibuat dalam (tiga) rangkap dengan bermaterai cukup.
- (3) Perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja perusahaan.

Paragraf 2
Perjanjian Bersama

Pasal 22

- (1) Dalam hal tidak terdapat serikat pekerja, perusahaan/pengusaha memfasilitasi penyusunan Perjanjian bersama antara pihak perusahaan dan pekerja (karyawan).
- (2) Perjanjian bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan kepada Dinas.
- (3) Perjanjian bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja perusahaan.

Paragraf 3
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 23

- (1) Pengusaha yang mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu wajib mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dinas.
- (2) Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan:
 - a. Surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;
 3. jenis atau bidang usaha; dan
 4. jumlah pekerja.
 - b. Naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dibuat dalam rangkap (tiga) dengan materai cukup.
- (3) Naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah dicatat wajib disosialisasikan oleh Perusahaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditetapkan oleh Dinas.

Bagian Keempat
Upah dan Tunjangan Kerja

Pasal 24

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. upah minimum provinsi;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melaksanakan tugas negara;
 - e. denda dan potongan upah;
 - f. bentuk dan tata cara pembayaran upah;
 - g. hal-hal yang diperhitungkan dalam upah;
 - h. upah selama mengalami musibah sakit;
 - i. upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
 - j. upah untuk kompensasi pembayaran pesangon dan lainnya; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (3) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan kerja di perusahaan dengan memperhatikan:
 - a. status;
 - b. golongan;
 - c. jabatan;
 - d. masa kerja;
 - e. pendidikan; dan
 - f. kompetensi.
- (4) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas pekerja.
- (5) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur dengan disertai laporan akuntan publik.

Pasal 25

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan terus-menerus.
- (2) Besarnya pemberian tunjangan hari raya keagamaan ditetapkan sebagai berikut:
 - a. bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus menerus diberikan minimal 1 (satu) bulan penuh; dan
 - b. bagi pekerja yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan tunjangan dengan perhitungan secara proporsional.

- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu memberikan tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan permohonan mediasi pembayaran kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Pekerja yang putus hubungan kerja terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya sesuai dengan agama yang dianutnya, tetap berhak mendapatkan tunjangan hari raya.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak berlaku bagi pekerja dalam status perjanjian kerja waktu tertentu hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai yang dianut.
- (6) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diajukan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum hari raya keagamaan, dengan melampirkan antara lain:
 - a. kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja; dan
 - b. neraca rugi laba 2 (dua) tahun terakhir sesuai dengan laporan akuntan publik.

Bagian Kelima
Kesempatan Beribadah

Pasal 26

- (1) Perusahaan/pengusaha/pemberi kerja wajib menyediakan tempat ibadah ditempat kerja, sesuai dengan kondisi dan kemampuan.
- (2) Pengusaha/pemberi kerja wajib memberikan waktu luang yang secukupnya kepada tenaga kerja dan pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan/disunahkan oleh agamanya.

Bagian Keenam
Hak Cuti

Pasal 27

- (1) Setiap pekerja berhak mendapatkan cuti meliputi:
 - a. cuti tahunan;
 - b. cuti saki;
 - c. cuti hamil dan melahirkan;
 - d. cuti besar;
 - e. cuti karena alasan penting; dan
 - f. cuti bersama.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Bagian Ketujuh
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 28

Dalam rangka perlindungan tenaga kerja, perusahaan/pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan:

- a. menikah;
- b. hamil;
- c. melahirkan;
- d. gugur kandungan; dan/atau
- e. menyusui bayinya.

Pasal 29

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Bagian Kedelapan
Jaminan Sosial

Pasal 30

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja beserta keluarganya pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari jaminan berupa uang meliputi:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua; dan
 - d. jaminan pensiun.

BAB VI
PENYEDIA JASA TENAGA KERJA (*OUTSOURCHING*)

Pasal 31

- (1) Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang berdomisili di Daerah wajib memiliki izin operasional dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan melampirkan:
 - a. fotokopi izin operasional;
 - b. fotokopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas;
 - c. fotokopi anggaran dasar yang di dalamnya memuat usaha penyedia jasa pekerja;
 - d. fotokopi surat izin usaha perdagangan; dan
 - e. fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Pasal 32

Perusahaan penyedia jasa pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 mengutamakan tenaga kerja lokal.

Pasal 33

Penyedia jasa tenaga kerja wajib mendaftarkan perijinan penyediaan jasa pekerja kepada Dinas.

Pasal 34

Perusahaan yang menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja harus memberitahukan secara tertulis kepada Dinas.

BAB VII KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH

Bagian Kesatu Pengentasan Pengangguran

Pasal 35

- (1) Pemerintah Daerah menyusun program Pengentasan Pengangguran Daerah.
- (2) Pengentasan Pengangguran Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Tim Pengentasan Pengangguran Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Program Pengentasan Pengangguran Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Padat Karya

Pasal 36

- (1) Pemerintah Daerah memberikan kebijakan insentif bagi kegiatan perusahaan/pengusaha yang bersifat Padat Karya.
- (2) Padat Karya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. padat karya infrastruktur; dan
 - b. padat karya produktif.
- (3) Kebijakan insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - f. kemudahan layanan administrasi dan perizinan; dan
 - g. kemudahan dan/atau keringanan pembayaran Pajak dan/atau Retribusi Daerah.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis kegiatan Padat Karya dan pelaksanaan kebijakan insentif pada kegiatan/industri Padat Karya diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VIII
PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 37

- (1) Pengusaha/perusahaan diberikan kesempatan pertama untuk menyelesaikan hubungan industrial yang terjadi.
- (2) Dinas melaksanakan fungsi fasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial yang terjadi.
- (3) Penyelesaian Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) meliputi:
 - a. perselisihan hak;
 - b. perselisihan kepentingan;
 - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
 - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 38

- (1) Dalam pelaksanaan fasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1), mengutamakan prinsip musyawarah kekeluargaan.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan pada musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan Penyelesaian Hubungan Industrial Tenaga Kerja Lokal melalui:
 - a. penyelesaian di luar Pengadilan dengan tahapan sebagai berikut:
 1. penyelesaian melalui mekanisme bipartit;
 2. penyelesaian melalui mediasi;
 3. penyelesaian melalui konsiliasi; dan/atau
 4. penyelesaian melalui arbitrase.
 - b. penyelesaian melalui Pengadilan dengan tahapan sebagai berikut Tahap Pengadilan Hubungan Industrial.
- (3) Penyelesaian Hubungan Industrial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
KETENTUAN KHUSUS

Pasal 39

- (1) Pemerintah Daerah dan perusahaan/pengusaha/pemberi kerja wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, serta kemampuannya.
- (2) Setiap Perusahaan wajib menempatkan minimal 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.

Pasal 40

- (1) Setiap perusahaan dilarang melakukan diskriminasi dalam penempatan tenaga kerja perempuan.
- (2) Pelanggaran terhadap diskriminasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sanksi berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan; dan/atau
 - c. pencabutan izin usaha.
- (3) Pelaksanaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 41

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Manggar
pada tanggal 14 Desember 2017
BUPATI BELITUNG TIMUR,

ttd

YUSLIH IHZA

Diundangkan di Manggar
pada tanggal 15 Desember 2017


SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BELITUNG TIMUR,

ttd

IKHWAN FAHROZI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR TAHUN 2017 NOMOR 12

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



[Handwritten Signature]

DANIAL, SH

Pembina Tk. I / IV.b

NIP. 19700610 199903 1 006

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR, PROVINSI
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG: (5.12/2017).

PENJELASAN ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR
NOMOR 12 TAHUN 2017
TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL

I. UMUM

Pemerintahan yang baik tentu bisa dilihat dari upaya dalam menciptakan kebijakan yang memiliki relevansi dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Tuntutan dan kebutuhan tersebut adalah jawaban atas permasalahan dan kondisi realitas kehidupan sehari-hari yang mereka alami. Satu dari sekian banyak permasalahan yang dialami masyarakat adalah permasalahan ketenagakerjaan. Kehadiran dan peran Pemerintah Daerah tentu sangat dibutuhkan sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam upaya mensejahterahkan rakyat.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang dan sesudah masa kerja tetapi bagaimana caranya agar semua orang mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Salah satunya dengan memanfaatkan potensi-potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia yang ada di daerah lokal guna untuk menciptakan pekerjaan. Hal tersebut adalah amanat Undang-undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Wujud upaya pemerintah membangun kualitas sumber daya manusia sektor tenaga kerja adalah ditetapkannya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan teknis lainnya terkait bidang ketenagakerjaan lainnya. Implementasi peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan di tingkat pusat belum dapat menyelesaikan persoalan ditingkat daerah khususnya di Kabupaten Belitung Timur, sehingga perlu suatu langkah kebijakan di tingkat Pemerintah Daerah yang dapat memberikan solusi hukum atas permasalahan yang terjadi di daerah maupun mengisi kekosongan hukum terhadap aturan yang mengakomodasi kondisi kedaerahan (muatan lokal) dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Tujuan perlindungan tenaga kerja lokal itu sendiri yaitu menjamin kesempatan kerja kepada tenaga kerja lokal dengan memberikan pembinaan dan pelatihan sehingga mereka dapat ditempatkan secara optimal di daerah Belitung Timur disamping tujuan lainnya yaitu keadilan yang merata serta pemanfaatan sumberdaya manusia lokal daerah dan untuk mengatur para pengguna jasa atas perlindungan secara mengikat, seperti program jaminan sosial tenaga kerja meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, perlindungan keselamatan kerja serta perlindungan upah. Oleh karenanya merupakan Dinas yang bertanggung jawab di bidang urusan ketenagakerjaan di Belitung Timur harus memikirkan tanggung jawab untuk memfasilitasi dan melindungi masyarakatnya agar dapat memperoleh penghasilan dengan standar penghidupan yang layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup secara wajar atas harkat dan martabat kemanusiaan. Kebijakan tersebut akan lebih tepat dalam bentuk regulasi berupa peraturan daerah.

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
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
Cukup jelas
- Pasal 26
Cukup jelas

Pasal 27
Cukup jelas
Pasal 28
Cukup jelas
Pasal 29
Cukup jelas
Pasal 30
Cukup jelas
Pasal 31
Cukup jelas
Pasal 32
Cukup jelas
Pasal 33
Cukup jelas
Pasal 34
Cukup jelas
Pasal 35
Cukup jelas
Pasal 36
Cukup jelas
Pasal 37
Cukup jelas
Pasal 38
Cukup jelas
Pasal 39
Cukup jelas
Pasal 40
Cukup jelas
Pasal 41
Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BELITUNG TIMUR NOMOR 60