



## **PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK**

### **PERATURAN DAERAH KABUPATEN GRESIK**

**NOMOR 18 TAHUN 2011**

**TENTANG**

**PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI GRESIK,**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dan memperhatikan perkembangan dunia usaha yang semakin maju, perlu mengoptimalkan perlindungan tenaga kerja dan menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1951);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara RI Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3209);
4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
5. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);
6. Undang-Undang RI Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Kerja/serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan);
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4359);
10. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali yang terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

11. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
12. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).
13. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637).
15. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
16. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 88 *Concerning The Orgazation Of The Employment Service* (Konvensi ILO Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penetapan Tenaga Kerja);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KABUPATEN GRESIK

dan

BUPATI GRESIK

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH KABUPATEN GRESIK TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Gresik
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Gresik.
3. Bupati adalah Bupati Gresik.
4. Kepala SKPD adalah kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.
5. 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 dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
6. Pengusaha adalah :
  - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu 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 yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
11. Lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat LPPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.
12. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pengaturan dan penempatan pencari kerja.

## BAB II

### RUANG LINGKUP

#### Pasal 2

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- b. pembinaan dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri;
- c. pembinaan hubungan industrial dan Perlindungan tenaga kerja; dan
- d. pengawasan dan sanksi pidana.

## BAB III

### AZAS DAN TUJUAN

#### Pasal 3

- (1) Asas penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah :
  - a. memberikan perbekalan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.

- b. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja;
- c. memberikan perlindungan kepada tenagakerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya; dan
- e. mewujudkan hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan bagi kedua belah pihak.

## BAB IV

### PELATIHAN KERJA

#### Bagian Kesatu

#### Peserta Pelatihan

#### Pasal 4

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan jenis derajat kecacatan serta kemampuan tenagakerja yang bersangkutan.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan atau sertifikat kompetensi kerja.

#### Bagian Kedua

#### Lembaga Pelatihan

#### Pasal 5

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh SKPD, melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat yang berdasarkan Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

- (2) lembaga pelatihan kerja swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum dapat berbentuk Badan Hukum Indonesia atau, perorangan, wajib memiliki izin penyelenggaraan Pelatihan kerja dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) Bagi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang sudah mendapatkan izin dan berkeinginan menambah dan atau mengurangi program, maka wajib memiliki Izin penambahan dan atau pengurangan Program dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib mendaftarkan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Swasta maupun perusahaan yang telah menyelenggarakan pelatihan wajib memberikan sertifikat kepada peserta latih yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti.
- (6) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.

#### Pasal 6

Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

- a. memiliki tenaga kepelatihan;
- b. ada kurikulum yang sesuai dengan tenaga kerja pelatihan;
- c. sarana dan Prasarana Pelatihan Kerja tersedia; dan
- d. dana keberlangsungan kegiatan pelatihan tenaga kerja tersedia.

#### Pasal 7

- (1) Bupati atau Pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja, apabila :
  - a. menggunakan instruktur yang tidak bersertifikat sesuai dengan program;
  - b. menggunakan tenaga kepelatihan yang tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;

- c. melaksanakan pelatihan tidak sesuai dengan program;
  - d. menggunakan sarana dan prasarana pelatihan kerja tidak sesuai dengan program; atau
  - e. tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 6.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
  - (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, maka dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.
  - (4) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggaraan pelatihan.

### Bagian Ketiga Peningkatan Produktivitas Kerja

#### Pasal 8

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas bidangnya.
- (2) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

### BAB V PENEMPATAN TENAGA KERJA

#### Bagian Kesatu Informasi Pasar Kerja

#### Pasal 9

- (1) SKPD melaksanakan pengumpulan Informasi Pasar Kerja untuk disebarluaskan ke masyarakat.

- (2) Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diolah dan dianalisa serta disebarluaskan melalui:
  - a. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada SKPD;
  - b. pasar bursa kerja (*job fair*) ; dan
  - c. media cetak/elektronik.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan-keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

## Bagian Kedua

### Pelaksana Penempatan Tenaga kerja

#### Pasal 10

- (1) Perusahaan yang akan memperkerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
- (3) perusahaan dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.
- (4) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan oleh :
  - a. SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah;
  - b. LPTKS; dan
  - c. BKK.

#### Pasal 11

LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) huruf b, wajib memiliki izin sesuai perundang-perundangan.

## Pasal 12

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
  - 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; dan
  - d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.
- (3) Golongan dan jabatan 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 yang dipungut dari tenaga kerja ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan LPTKS dan besarnya tidak melebihi 1 (satu) bulan upah yang diterima.

## Pasal 13

- (1) Setiap pimpinan satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja dapat mendirikan BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga penempatan tenaga kerja yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pelatihan.
- (3) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib diselenggarakan bagi alumni.
- (4) Untuk mendirikan BKK wajib menyampaikan surat permohonan persetujuan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

- (5) BKK Wajib menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada SKPD.
- (6) Surat permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilampiri dengan :
  - a. struktur organisasi dan nama pengelola BKK;
  - b. keterangan atau penjelasan tentang sarana kantor untuk melakukan kegiatan antar kerja;
  - c. rencana penyaluran tenaga kerja selama 1 (satu) tahun;
  - d. izin pendirian dan operasional satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi swasta serta lembaga pelatihan kerja dari instansi yang berwenang; dan
  - e. fotokopi sertifikat pemandu bursa kerja.

#### Pasal 14

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja pada SKPD dilakukan oleh pengantar kerja.
- (2) Petugas pelayanan penempatan pada LPTKS dan BKK, wajib memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja yang dibuktikan dengan sertifikat pemandu bursa kerja.

#### Pasal 15

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilaksanakan oleh Pemerintah dan atau LPPTKIS.
- (2) LPPTKIS yang akan melaksanakan rekrutmen wajib menunjukkan Surat Izin Pengerahan (SIP) asli atau fotokopi yang telah dilegalisir, surat pengantar rekrut dari lembaga yang berwenang dan rancangan perjanjian penempatan yang telah didaftarkan pada SKPD.
- (3) Informasi yang disampaikan oleh LPPTKIS dalam rangka perekrutan, wajib mendapat persetujuan dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

#### Pasal 16

- (1) LPPTKIS pusat yang akan mendirikan kantor cabang di daerah, wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

- (2) LPPTKIS wajib membuat perjanjian penempatan tenaga kerja dan menandatangani bersama dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang dinyatakan lulus seleksi serta membantu CTKI dalam pengurusan paspor.
- (3) Untuk mendapatkan paspor sebagaimana dimaksud pada ayat (2), LPPTKIS wajib memintakan rekomendasi paspor dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

#### Pasal 17

LPPTKIS wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

### Bagian Ketiga

#### Lowongan Pekerjaan

#### Pasal 18

- (1) Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada SKPD.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang- kurangnya memuat :
  - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
  - b. jenis pekerjaan;
  - c. jabatan;
  - d. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja;
  - e. batas waktu lowongan pekerjaan;
  - f. jadwal proses penerimaan yang mencakup sosialisasi, seleksi administrasi, bakat dan minat, kemampuan, kesehatan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
  - g. gaji yang akan diterima; dan
  - h. syarat-syarat lain yang diperlukan.

- (3) Dalam pengisian lowongan pekerjaan, pengusaha wajib memprioritaskan penerimaan tenaga kerja lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada SKPD.
- (4) Lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari daerah lain baik dari dalam maupun luar propinsi.
- (5) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.
- (6) Jumlah tenaga kerja penyandang cacat disesuaikan dengan jumlah pekerja dan atau kualifikasi perusahaan, sekurang-kurangnya 1 (satu) orang tenaga kerja penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.

#### Pasal 19

- (1) Pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja dari daerah luar Propinsi, dilakukan melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah.
- (2) Setiap pengusaha yang akan mendatangkan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah wajib memiliki Surat Persetujuan Pengerahan Antar Kerja Antar Daerah dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Untuk mendapatkan Surat Persetujuan Pengerahan Antar Kerja Antar Daerah, pengusaha mengajukan permohonan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk dan dengan melampirkan :
  - a. rencana kebutuhan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah;
  - b. bukti adanya kontrak kerja dari pemberi kerja;
  - c. rancangan perjanjian kerja; dan
  - d. fotokopi surat izin usaha dari instansi terkait.

## Pasal 20

- (1) Selain kegiatan pelayanan penempatan bagi pencari kerja dengan pemberi kerja yang dilakukan oleh LPPTKIS, dan bursa kerja khusus, pameran kesempatan kerja antara pencari kerja dan pemberi kerja dapat dilakukan oleh badan hukum lainnya.
- (2) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja, penyelenggara wajib mendapatkan rekomendasi dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk dengan persyaratan sebagai berikut :
  - a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
  - b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
  - c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
  - d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

## Pasal 21

- (1) LPTKS, BKK dan pemberi kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
  - a. pencari kerja yang terdaftar;
  - b. lowongan kerja yang terdaftar;
  - c. pencari kerja yang telah ditempatkan; dan
  - d. penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja.

## Bagian Keempat Pengendalian Tenaga Kerja Asing

## Pasal 22

- (1) Pengusaha yang akan memperpanjang penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di daerah wajib mengajukan permohonan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengisi formulir perpanjangan IMTA dengan melampirkan :
  - a. fotokopi IMTA yang masih berlaku;
  - b. bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri;
  - c. fotokopi polis asuransi;
  - d. laporan Pelaksanaan Pelatihan kepada TKI pendamping;
  - e. fotokopi keputusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang masih berlaku; dan
  - f. fas foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2 (dua) lembar.

#### Pasal 23

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Dalam hal pengusaha mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, maka Bupati atau Pejabat yang ditunjuk berwenang mencabut IMTA perpanjangan.

### BAB VI

#### HUBUNGAN INDUSTRIAL

##### Bagian Kesatu Hubungan Kerja

#### Paragraf 1

#### Pemutusan Hubungan Kerja

#### Pasal 24

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi 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) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (4) Pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan :
- a. pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena melakukan tindak pidana;
  - b. dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
  - c. pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
  - d. dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
  - e. perubahan status, penggabungan atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaan;
  - f. perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa ( Force Majeur );
  - g. perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian dua tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa tetapi perusahaan melakukan efisiensi;
  - h. pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit;
  - i. dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia;
  - j. pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun;
  - k. pekerja/buruh yang mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

- l. pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan yang diatur dalam undang-undang; dan/atau
  - m. pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan/ mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan setelah melampaui batas 12 bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja.
- (5) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan sebagai berikut :
- a. pekerja sakit selama waktu tidak melampaui 12 bulan terus-menerus;
  - b. pekerja memenuhi kewajiban negara;
  - c. pekerja menjalankan ibadah agama;
  - d. pekerja menikah;
  - e. pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. pekerja punya pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lain dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam PK, PP, PKB;
  - g. mendirikan, menjadi anggota, pengurus, melakukan kegiatan diluar atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasar PK, PP, PKB;
  - h. pekerja melaporkan pengusaha karena korupsi;
  - i. perbedaan paham, agama aliran politik, suku warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan/atau
  - j. pekerja cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut dokter jangka waktu penyembuhan belum dapat dipastikan;
- (6) Perusahaan dapat melakukan PHK tanpa memerlukan penetapan dari lembaga PPHI apabila terjadi keadaan sebagai berikut :
- a. pekerja dalam masa percobaan (tidak mendapatkan apa-apa);
  - b. pekerja mengajukan pengunduran diri (dapat uang penggantian hak dan/atau uang pisah);

- c. berakhirnya PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) untuk pertama kali (tidak dapat apa-apa);
  - d. pekerja mencapai usia pensiun (dapat pesangon dan/ atau dana pensiun; dan
  - e. pekerja/buruh meninggal dunia (dapat pesangon).
- (7) Karyawan dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga PPHI dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
- a. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh;
  - b. membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih
  - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
  - e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; dan
  - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

#### Pasal 25

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
  - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;

- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh ) bulan upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan berdasarkan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 26

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :
- a. upah pokok; dan
  - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borong atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum kabupaten.

- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

## Paragraf 2

### Peraturan Perusahaan

#### Pasal 27

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pengusaha wajib menyusun peraturan perusahaan yang baru paling lambat 90 (sembilan puluh) hari kerja sebelum masa berlakunya peraturan perusahaan yang lama berakhir.
- (3) Perjanjian kerja minimal memuat hal-hal berikut ini:
- nama, alamat dan jenis perusahaan;
  - nama, jenis kelamin, usia, dan alamat karyawan;
  - jabatan atau jenis pekerjaan;
  - tempat pekerjaan;
  - besaran upah dan cara pembayaran upah tersebut;
  - syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak (pengusaha atau karyawan);
  - waktu mulai bekerja dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - Tempat dan tanggal perjanjian kerja; dan
  - tanda tangan dari masing-masing pihak (pengusaha atau wakilnya dan karyawan).
- (4) Bagi perusahaan yang merupakan cabang atau bagian dari perusahaan yang berada diluar daerah wajib mencatatkan peraturan perusahaannya kepada Bupati atau Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (5) Permohonan Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi :

- a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
    1. nama dan alamat perusahaan;
    2. nama pimpinan perusahaan;
    3. status perusahaan;
    4. jenis atau bidang usaha;
    5. jumlah pekerja/buruh;
    6. status hubungan kerja;
    7. upah tertinggi dan terendah;
    8. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh, apabila telah terbentuk;
    9. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
    10. masa berlakunya peraturan perusahaan;
    11. pengesahan peraturan perusahaan untuk yang keberapa;
  - b. naskah peraturan perusahaan yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan wakil pekerja, dibuat dalam rangkap 3 (tiga).
- (6) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
  - (7) Peraturan perusahaan hanya berlaku selama dua tahun dan merupakan kewajiban serta menjadi tanggung jawab perusahaan.
  - (8) masukan yang disampaikan oleh serikat pekerja / serikat buruh dan atau wakil pekerja/buruh bersifat saran dan pertimbangan sehingga pembuatan peraturan perusahaan tidak dapat diperselisihkan.
  - (9) peraturan perusahaan setidaknya memiliki lima hal yang dapat mencakup keseluruhan kegiatan di perusahaan antara lain :
    - a. hak dan kewajiban pengusaha;
    - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
    - c. syarat kerja;
    - d. tata tertib perusahaan; dan
    - e. jangka waktu berlakunya aturan perusahaan.

Paragraf 3  
Serikat Pekerja

Pasal 28

- (1) Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor pencatatan berhak membuat PKB dengan pengusaha mewakili pekerja/ buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial mewakili pekerja/ buruh dalam lembaga ketenagakerjaan, dan membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor pencatatan berkewajiban Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya Mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan AD/ART.
- (3) Serikat pekerja yang telah mempunyai nomor pencatatan mempunyai fungsi sebagai berikut :
  - a. Sebagai pihak dalam pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan industrial;
  - b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
  - c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - d. Sebagai saran penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
  - e. Sebagai perencana pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

## Paragraf 4

### Perjanjian Kerja Bersama

#### Pasal 29

- (1) Perusahaan yang serikat pekerja/serikat buruhnya telah memenuhi syarat untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama wajib meningkatkan peraturan perusahaannya menjadi Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Bupati atau Dinas yang membidangi ketenagakerjaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatas dengan melengkapi:
  - 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/buruh;
    6. status hubungan kerja;
    7. besarnya upah tertinggi dan upah terendah;
    8. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
    9. nomor pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
    10. jumlah anggota serikat pekerja/serikat buruh;
    11. masa berlakunya perjanjian kerja bersama;
    12. pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang keberapa.
    13. tempat bekerja;
    14. Syarat-syarat kerja yang memuat harian dan kewenangan pengusaha dan pekerja/buruh;
    15. tempat dan tanggal perjanjian kerja yang dibuat;
    16. tanda tangan para pihak yang melakukan perjanjian kerja.

- b. naskah perjanjian kerja bersama yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan bermeterai cukup.
- (4) Perusahaan yang hanya beroperasi di Daerah, wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Bupati atau Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
  - (5) Perjanjian kerja bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat secara tertulis.
  - (6) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku perjanjian kerja bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama.
  - (7) Perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan.
  - (8) perjanjian kerja bersama berakhir apabila :
    - a. pekerja meninggal dunia;
    - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
    - c. adanya keputusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum; atau
    - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
  - (9) perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah
  - (10) dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengadilan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh
  - (11) dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh

- (12) dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia/ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan kerja, atau perjanjian kerja bersama.

## Bagian Kedua

### Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

#### Paragraf 1

#### Perizinan

#### Pasal 30

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh 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. foto kopi Izin Gangguan;
  - b. foto kopi pengesahan sebagai badan hukum berbentuk perseroan terbatas atau koperasi;
  - c. foto kopi anggaran dasar yang didalamnya memuat usaha penyedia jasa pekerja/buruh;
  - d. foto kopi Surat Izin Usaha Perdagangan; dan
  - e. foto kopi wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.
- (3) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.
- (4) Perjanjian kerja karyawan harian lepas wajib dibuatkan surat perjanjian kerja secara tertulis yang dapat berupa daftar karyawan yang melakukan pekerjaan berupa :
  - a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
  - b. nama/alamat karyawan;
  - c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
  - d. besarnya upah dan atau imbalan lainnya.
- (5) Pekerja karyawan harian lepas mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume tertentu.
- (6) Jumlah hari bekerjanya tidak boleh lebih dari 20 hari kerja dalam 1 (satu) bulan.

- (7) Jika karyawan harian lepas ini bekerja selama 21 hari kerja atau lebih selama tiga bulan berturut-turut maka statusnya berubah secara hukum menjadi karyawan tetap di perusahaan.

## Paragraf 2

### Perjanjian Penyerahan Pekerjaan

#### Pasal 31

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (2) Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan pelaksanaannya ke perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
  - tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (4) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (5) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampiri dengan:
- fotokopi wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku;
  - fotokopi bukti kepesertaan badan penyelenggara jaminan sosial;
  - fotokopi izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

- (6) Pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dengan melengkapi :
- a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
    1. nama dan alamat perusahaan pemberi kerja;
    2. nama pimpinan perusahaan pemberi kerja;
    3. jenis bidang usaha perusahaan pemberi kerja;
    4. jumlah tenaga kerja;
    5. status hubungan kerja;
    6. upah tertinggi dan terendah;
    7. jenis pekerjaan yang diserahkan;
    8. nama dan alamat perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
    9. nama pimpinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
    10. jumlah tenaga kerja pelaksana pekerjaan; dan
    11. jangka waktu perjanjian.
  - b. naskah perjanjian penyerahan pekerjaan, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan meterai cukup
  - c. fotocopi surat izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
- (7) perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
- a. yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang sifatnya musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (8) perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (9) perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui.
- (10) perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- (11) pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (12) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 kali dan paling lama 2 tahun.
- (13) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), (8), (9), (10), (11), (12), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (14) hal-hal yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan peraturan Bupati.

### Bagian Ketiga

#### Fasilitas Kesejahteraan dan Kesempatan Ibadah

##### Paragraf 1

##### Fasilitas Kesejahteraan

##### Pasal 32

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain meliputi tempat olah raga, koperasi karyawan, kantin, tempat penitipan anak dan tempat menyusui, tempat ibadah dan tempat parkir.
- (3) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.
- (4) Pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh bersama-sama berupaya mewujudkan dan menumbuh kembangkan fasilitas kesejahteraan di perusahaan.

Paragraf 2  
Kesempatan Beribadah  
Pasal 33

- (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.

BAB VII  
PERLINDUNGAN  
Bagian Kesatu  
Mempekerjakan Anak

Pasal 34

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pasal 35

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan :
  - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
  - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
  - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
  - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

#### Pasal 36

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi syarat :
  - a. dibawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
  - b. waktu kerja paling lama 3 jam sehari; dan
  - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan. minat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

#### Bagian Kedua

#### Pekerja Perempuan

#### Pasal 37

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) Tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut surat keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00.
- (3) Setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara 23.00 s.d 07.00 wajib :
  - a. memberikan makanan minuman yang bergizi (sekurang-kurangnya 1400 kalori);
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
  - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00;

- d. melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk;
- e. laporan sebagaimana dimaksud pada huruf d meliputi :
  - 1. daftar pekerja perempuan yang terdiri dari nama, alamat dan usia;
  - 2. nama dan alamat perusahaan;
  - 3. jenis kegiatan perusahaan; dan
  - 4. persetujuan dari orang tua/wali/suami.

#### Pasal 38

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- (2) Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja tanpa mengurangi hak-haknya, karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja perempuan hamil.
- (3) Pengusaha yang tidak memungkinkan melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib memberikan cuti di luar tanggungan perusahaan sampai saat timbul hak cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Cuti diluar tanggungan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan paling lama 7,5 (tujuh setengah) bulan, atas permintaan pekerja/buruh perempuan dengan melampirkan surat keterangan dokter.
- (5) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib memberikan cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (6) Pekerja/buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil /melahirkan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.

## Bagian Kedua

### Pengupahan

#### Pasal 39

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 40

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. upah minimum kabupaten;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. denda dan potongan upah;
  - g. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - h. hal-hal yang diperhitungkan dalam upah;
  - i. upah selama mengalami musibah sakit;
  - j. upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
  - k. upah untuk kompensasi pembayaran pesangon dan lainnya;
  - l. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (3) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan dengan memperhatikan status, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (4) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja/buruh.
- (5) Pengusaha wajib melaporkan upah secara berkala sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

- (6) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur Jawa Timur, sesuai ketentuan yang berlaku.
- (7) upah kerja lembur dapat dibagi 2 :
- a. karyawan yang lembur dihari kerja, pada jam pertama berhak mendapatkan uang lembur sebesar 1,5 kali upah sejam dikalikan dengan faktor,  $1/173$ .
  - b. karyawan yang lembur dihari libur, dan bekerja 6 hari, tujuh jam pertama mendapatkan 2 kali upah sejam, jam kedelapan mendapatkan tiga kali upah sejam dan jam kesembilan serta kesepuluh mendapatkan empat kali upah sejam.
  - c. dan bagi yang bekerja lima hari dalam seminggu delapan jam pertama mendapatkan dua kali upah sejam, jam kesembilan dibayar tiga kali upah sejam dan jam kesepuluh serta kesebelas mendapatkan empat kali upah sejam.
- (8) perusahaan dapat mempekerjakan karyawan pada hari libur dengan kewajiban membayar upah lembur. Adapun jenis perusahaan dimaksud adalah :
- a. pekerjaan dibidang pelayanan jasa kesehatan;
  - b. pekerjaan dibidang pekayanan jasa transportasi;
  - c. pekerjaan dibidang pelayanan jasa pelayanan perbaikan alat transportasi;
  - d. pekerjaan dibidang jasa pariwisata;
  - e. pekerjaan dibidang jasa pos badan telekomunikasi;
  - f. pekerjaan dibidang penyediaan tenaga listrik, PAM, dan BBM;
  - g. pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan/mall dan sejenisnya;
  - h. pekerjaan dibidang media massa;
  - i. pekerjaan dibidang pengamanan;
  - j. pekerjaan di lembaga konservasi; dan
  - k. pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

#### Pasal 41

- (1) Pengusaha wajib membuat dan atau memiliki serta memelihara buku upah.
- (2) Buku upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
  - a. nomor urut;
  - b. nama pekerja;
  - c. jenis kelamin;
  - d. jabatan;
  - e. upah Pokok;
  - f. tunjangan-tunjangan;
  - g. jumlah jam lembur;
  - h. upah lembur;
  - i. potongan-potongan;
  - j. jumlah Pendapatan;
  - k. tanda tangan.

#### Bagian Ketiga

#### Tunjangan Hari Raya Keagamaan

#### Pasal 42

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan terus-menerus.
- (2) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya, dan hari raya keagamaan :
  - a. bagi pekerja/ buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus-menerus diberikan minimal 1 (satu) bulan upah;
  - b. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan dihitung secara proporsional.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu memberikan tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan permohonan penyimpangan mengenai besarnya jumlah tunjangan hari raya kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.

- (4) Pekerja yang putus hubungan kerjanya 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 yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.
- (6) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diajukan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum hari raya keagamaan, dengan melampirkan sebagai berikut:
  - a. kesepakatan antara pengusaha dengan buruh/pekerja;
  - b. neraca rugi laba 2 (dua) tahun terakhir.

#### Bagian Kelima

#### Mogok Kerja

#### Pasal 43

- (1) Mogok kerja dilakukan secara sah dalam melakukan tuntutan hakim normatif diatur dalam PK/PP/PKB atau undang-undang yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha maka karyawan berhak mendapatkan upah dengan syarat :
  - a. melayangkan surat tertulis berisi pemberitahuan akan melakukan aksi moker kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat (Disnaker) sekurang-kurangnya 7 hari sebelum moker dilaksanakan;
  - b. surat berisi waktu pelaksanaan moker (sejak mulai sampai berakhirnya moker), lokasi, penyebab moker, dan tanda tangan dari penanggung jawab aksi.

#### Bagian Keenam

#### Jaminan Sosial

#### Pasal 44

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja/buruh dan keluarganya pada program jaminan sosial sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

- (2) Jenis Program Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
- a. jaminan berupa uang meliputi :
    1. jaminan kesehatan;
    2. jaminan kecelakaan kerja;
    3. jaminan hari tua;
    4. jaminan pensiun; dan
    5. jaminan kematian.
  - b. jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Pengusaha yang telah menyelenggarakan sendiri program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat yang lebih baik dari paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara, tidak wajib ikut dalam program jaminan pemeliharaan yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara.
- (4) Perusahaan tidak boleh menghindar dari tanggung jawab, walaupun baru bekerja selama beberapa hari atau beberapa minggu hingga sembuh total.
- (5) Penyelenggaraan program jaminan pemeliharaan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib mendapat rekomendasi/persetujuan dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

## BAB VIII

### PEKERJA RUMAH TANGGA

#### Pasal 45

- (1) Pengguna jasa pekerja rumah tangga dapat membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja rumah tangga.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- (3) Pedoman perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

## BAB IX

### PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

#### Bagian Kesatu

##### Pembinaan

###### Pasal 46

- (1) Pembinaan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini menjadi wewenang Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. bimbingan dan penyuluhan bidang ketenagakerjaan;
  - b. bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan; dan
  - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

#### Bagian Kedua

##### Pengawasan

###### Pasal 47

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independensi serta dapat berkoordinasi dengan Instansi/lembaga terkait.
- (2) Pegawai pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

###### Pasal 48

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

## BAB X

### SANKSI

#### Bagian Kesatu

##### Sanksi Administrasi

###### Pasal 49

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), (3), (4), (5) dan (6), Pasal 7 ayat (2),

Pasal 10, Pasal 12 ayat (3), (4) dan (5), Pasal 13 ayat (2), Pasal 14 ayat (2) dan (3), Pasal 15, Pasal 16, Pasal 17 ayat (1), (3) dan (5), Pasal 18 ayat (2), Pasal 19 ayat (2), Pasal 20 ayat (1), Pasal 22 ayat (1), Pasal 23 ayat (1), (2), (3) dan (5), Pasal 24 ayat (1), (2), (4) dan (7), Pasal 25 ayat (1), Pasal 26 ayat (1) dan (3), Pasal 27 ayat (3), (4) dan (5), Pasal 28 ayat (1), Pasal 30, Pasal 31 ayat (1), (2), (3), (5) dan (6), Pasal 33 ayat (3), (4) dan (5), dan Pasal 36 ayat (4) dikenai sanksi administrasi dengan tahapan sebagai berikut :

- 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) Mekanisme pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

## Bagian Kedua

### Sanksi Pidana

#### Pasal 50

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 5 ayat (2), Pasal 23 ayat (1) dan (5) dikenakan sanksi denda paling sedikit Rp.5.000.000 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp.50.000.000 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 10 ayat (1), Pasal 30 ayat (1), (2) dan (4) dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan atau denda paling sedikit Rp.10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah).

- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 17 ayat (5) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling banyak Rp.200.000.000,- (Dua ratus juta rupiah)
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 21 ayat (1), Pasal 29 ayat (1) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 36 ayat (1) diancam sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50 .000.000 (lima puluh juta rupiah).
- (6) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 17 ayat (1), Pasal 26 ayat (1), Pasal 31 ayat (1), (2), (3), (5) dan (6), Pasal 34 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (7) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), (3), (5) dan (6) adalah Pelanggaran.
- (8) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah Kejahatan.
- (9) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), (3), (4), (5) dan (6) masuk Kas Negara.

## BAB XI

### P E N Y I D I K A N

#### Pasal 51

Selain oleh Penyidik Umum, Penyidikan atas pelanggaran dalam Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Pemerintah Daerah.

#### Pasal 52

Dalam melaksanakan tugas penyidikan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 berwenang:

- a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana;
- 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-buku, catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana;
- e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan barang bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
- g. menyuruh berhenti, melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan atau dokumen yang dibawa sebagaimana dimaksud pada huruf e;
- h. mengambil sidik jari dan memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
- i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
- j. menghentikan penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik Polisi Republik Indonesia bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik Polisi Republik Indonesia memberitahukan hal tersebut kepada penuntut umum, tersangka atau keluarganya; dan
- k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana menurut ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

## BAB XII

### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 53

Semua perizinan, pengesahan, pendaftaran dan pencatatan yang telah ditetapkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini dinyatakan tetap berlaku sampai habis masa berlakunya.

BAB XIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 54

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini, sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pasal 55

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gresik  
Tanggal

**BUPATI GRESIK,**

**Ttd.**

**Dr. Ir. H. SAMBARI HALIM RADIANTO, ST., M.Si.**

pada tanggal

**SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN GRESIK,**

Ttd.

**Ir. MOCH. NADJIB, MM**  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19551017 198303 1 005

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN GRESIK TAHUN 2011 NOMOR

