PERATURAN DAERAH KABUPATEN DAIRI

NOMOR 07 TAHUN 2007

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI DAIRI,

Menimbang : a. bahwa sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah terhadap pelayanan dibidang ketenagakerjaan;

b. bahwa untuk memenuhi sebagaimana dimaksud huruf a, perlu ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Dairi tentang 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 Tahun 1951 Nomor 41);

2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1964 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Dairi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2689);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);

4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);

5. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3209);

6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468);

7. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1997 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3685), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1997 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara 4048);

8. Undang- Undang .../2

8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Kerja / Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
10. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 2003 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4309);
11. Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 06, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
12. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4389);
13. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 03 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 38, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4493) yang telah ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 08 Tahun 2005 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4548);
14. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
15. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133 , Tambahan Lembaran Negara Nomor 4445);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Nomor 542);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3190);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1983 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3258);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3458);

20. Peraturan .../3

21. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3520);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4009);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2001 tentang Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 119, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4139);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4593);
26. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 04 Tahun 1980 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan;
27. Peraturan Daerah Kabupaten Dairi Nomor 04 Tahun 2004 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Dairi Tahun 2004 Nomor 05, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 97);
28. Peraturan Daerah Kabupaten Dairi Nomor 03 Tahun 2007 tentang Pencabutan Peraturan Daerah Kabupaten Dairi Nomor 05 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kabupaten Dairi Nomor 03).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN DAIRI

dan

BUPATI DAIRI

M E M U T U S K A N :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Dairi;
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah Kabupaten;
3. Bupati adalah Bupati Dairi;
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Dairi;

5. Dinas .../4

6. Dinas Tenaga Kerja dan Sosial adalah Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Dairi;
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat;
8. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja;
9. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja supaya tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya serta pemberi kerja memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan;
10. Pelaksana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Pelaksana adalah Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan atau Lembaga Swasta yang melaksanakan kegiatan antar kerja;
11. Antar Kerja adalah suatu proses kegiatan penempatan tenaga kerja yang meliputi pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK), pendaftaran pencari kerja, pendaftaran lowongan pekerjaan, bimbingan dan penyuluhan jabatan, penempatan, dan tindak lanjut penempatan;
12. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah Antar Kerja di Wilayah Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Dairi;
13. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah antar kerja keluar wilayah kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Dairi dalam satu wilayah Republik Indonesia;
14. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan, maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang dinyatakan dengan aktifitasnya mendaftarkan diri kepada pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja, atau melamar pekerjaan kepada pemberi kerja;
15. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, badan sosial atau yayasan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain;
16. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah informasi tentang persediaan tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja serta informasi lain yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja;
17. Pengantar Kerja adalah Pegawai Pelaksana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang mempunyai keahlian khusus untuk melakukan kegiatan antar kerja;
18. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan;
19. Jenis Pelatihan Kerja meliputi Kejuruan Teknologi, Mekanik, Automotive, Listrik, Bangunan, Pertanian, Tataniaga, Aneka Kejuruan dan Kejuruan lainnya;

20. Program .../5

20. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga pelatihan khususnya instruktur, serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan;

21. Kompetensi Kerja adalah kemampuan melaksanakan tugas-tugas ditempat kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan dengan menggunakan pengetahuan, ketrampilan atau keahlian, dan sikap kerja yang meliputi kemampuan khusus, kemampuan sosial dan kemampuan individu;

22. Metode Latihan Kerja adalah cara penyampaian pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja kepada peserta oleh instruktur dengan menggunakan sarana yang tersedia;

23. Sertifikasi Latihan Kerja adalah suatu proses pemberian sertifikat bagi seseorang yang telah lulus ujian akhir latihan kerja;

24. Akreditasi adalah penetapan status melalui penilaian terhadap Lembaga penyelenggara latihan kerja yang dilakukan melalui penilaian berdasarkan standard yang telah ditetapkan bagi setiap kejuruan dan jenjang atau tingkat latihan kerja;

25. Kualifikasi Ketrampilan adalah uraian ketrampilan yang baku berdasarkan analisis suatu jabatan yang harus dikuasai seseorang tenaga kerja untuk mampu melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif;

26. Lembaga Latihan Kerja adalah suatu badan, organisasi, instansi atau lembaga yang menyelenggarakan latihan kerja bagi angkatan kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan;

27. Keselamatan Kerja adalah upaya keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan;

28. Kesehatan Kerja adalah upaya pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja dengan mengatur pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat kesehatan kerja untuk pencegahan penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan dan perumahan untuk tenaga kerja;

29. Norma Kerja adalah upaya perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja perempuan, anak dan orang muda, tempat kerja, perumahan, kebersihan, kesusilaan, ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing yang diakui Pemerintah, kewajiban sosial atau kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;

30. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dengan tujuan mencari untung atau tidak baik milik swasta maupun milik negara;

31. Pengusaha .../8

32. Pengusaha adalah :
    a. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
    b. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
    c. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar Indonesia.
33. Pengurus adalah orang yang ditunjuk untuk memimpin suatu perusahaan;
34. Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha;
35. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau wajar yang dilalui;
36. Pemeliharaan Kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan;
37. Sakit adalah setiap gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan;
38. Cacat adalah keadaan hilang atau berkurangnya fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan hilang atau berkurangnya kemampuan untuk menjalankan pekerjaan;
39. Anak adalah orang laki-laki atau perempuan yang berumur 15 tahun kebawah;
40. Orang Muda adalah orang laki-laki atau perempuan yang berumur diatas 15 tahun akan tetapi dibawah 18 tahun;
41. Orang Dewasa adalah orang laki-laki atau perempuan yang berumur 18 tahun keatas;
42. Istirahat Tahunan adalah hak pekerja untuk tidak menjalankan pekerjaan selama 12 (dua belas) hari kerja setelah menjalankan pekerjaan selama 12 (dua belas) bulan terus-menerus dengan menerima upah secara penuh;
43. Waktu Kerja adalah waktu dimulainya pekerjaan dari pukul 08.00 Wib sampai dengan pukul 15.00 Wib (7 Jam/Hari), kecuali ditentukan lain yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja;
44. Pekerjaan adalah pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja untuk perusahaan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah;
45. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PPNS adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan Penyidikan;
46. Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam Undang-Undang untuk mencari dan mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya;

47.Dewan ...f7

47. Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Daerah yang selanjutnya disebut DK3D adalah suatu badan yang dibentuk di daerah untuk memberikan saran dan pertimbangan pada Pemerintah tentang usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja;

48. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial yang diserahi tugas mengawasi pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang terdiri dari Pegawai Pengawas Umum dan Pegawai Pengawas Spesialis;

49. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam;

50. Malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 wib s/d 06.00 wib;

51. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari;

52. Istirahat Sepatutnya adalah kelonggaran waktu yang diberikan kepada pekerja dalam menjalankan kewajiban menurut agamanya;

53. Upah adalah Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;

54. Upah Lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja (7 jam sehari dan 40 jam seminggu) dan pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan Pemerintah;

55. Ahli Keselamatan Kerja adalah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Peraturan Perundang-undangan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja;

56. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja selanjutnya disingkat P2K3 adalah suatu badan yang dibentuk disuatu perusahaan untuk membantu melaksanakan dan menangani usaha-usaha keselamatan dan kesehatan kerja yang keanggotaannya terdiri dari unsur pengusaha dan tenaga kerja;

57. Keadaan Tak Aman adalah suatu kondisi fisik atau keadaan yang berbahaya yang mungkin dapat langsung mengakibatkan terjadinya kecelakaan;

58. Perlindungan Tenaga Kerja adalah perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berorganisasi dan berunding dengan pengusaha, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan khusus tenaga kerja perempuan, anak, orang muda dan penyandang cacat serta perlindungan upah dan jaminan sosial tenaga kerja;

59. Dokter Pemeriksa adalah dokter perusahaan atau dokter yang ditunjuk oleh perusahaan atau dokter Pemerintah yang memeriksa dan merawat tenaga kerja;

60. Mempekerjakan anak adalah menjadikan anak sebagai pekerja dengan mengikat dalam jam kerja dan menerima upah;

61. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;

62. Standard adalah ukuran tertentu yang harus dijadikan pegangan pokok;

63. Pengawasan .../8

63. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan;

64. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu;

65. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disebut PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan;

66. Perselisihan Hubungan Industrial adalah Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau perkumpulan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat Pekerja / serikat karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan;

67. Pemutusan Hubungan Kerja adalah Pengakhiran hubungan kerja karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha;

68. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;

69. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat dengan PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/beberapa serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab dibidang Ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak;

70. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya;

71. Pekerja/Buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;

72. Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan adalah organisasi pekerja/buruh yang anggotanya terdiri dari para pekerja di satu perusahaan;

73. Perselisihan Antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara Serikat Pekerja/Federasi Serikat Buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan;

74. Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut PJK3 adalah perusahaan yang usahanya dibidang jasa K3 untuk membantu pelaksanaan pemenuhan syarat-syarat K3 sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

75. Pegawai .../9

75. Pegawai Perantara yang disebut mediator hubungan industrial adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial serta penyelesaian perselisihan industrial;
76. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain;
77. Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang yang selanjutnya disingkat TKWNAP adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di Wilayah Kabupaten Dairi;
78. Praktek Psikologi adalah Kegiatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menerapkan metode prinsip Ilmu psikologi dan profesi psikologi yang telah baku;
79. Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing yang selanjutnya disingkat IMTA;
80. Surat Tanda Bukti Melapor Diri yang selanjutnya disingkat STMD;
81. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK;
82. Upah Minimum Sektoral Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMSK;
83. Retribusi Jasa Umum adalah retribusi atas jasa yang disediakan atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk tujuan kepentingan dan kemanfaatan umum serta dapat dinikmati oleh orang pribadi atau badan;

BAB II

PENYEDIAAN, PENYEBARAN DAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA

Bagian Pertama

Penyediaan Tenaga Kerja

Pasal 2

(1) Setiap Pengusaha atau Pengurus wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk;

(2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memuat :

a. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;

b. Jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, ketrampilan/keahlian, pengalaman dan syarat-syarat lain yang dipandang perlu;

(3) Tata cara pelaporan adanya lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 3

Pemerintah Daerah dan atau Perusahaan Swasta berbadan hukum, berhak dan berwenang menyediakan tenaga kerja di Kabupaten Dairi untuk kebutuhan dalam Daerah sendiri, kebutuhan di luar Daerah dan kebutuhan di luar Negeri.

Pasal 4 .../10

Pasal 4

Penyediaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, dikelompokkan sebagai berikut :

a. Kelompok Tenaga Kerja Umum, terdiri dari batas usia 15 Tahun sampai dengan 55 Tahun;
b. Kelompok Tenaga Kerja tertentu, terdiri dari Tenaga Kerja untuk Penelitian dan Widya Iswara;
c. Kelompok Tenaga Kerja Khusus, terdiri dari Penyandang Cacat dan Lanjut Usia.

Pasal 5

(1) Perusahaan Swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, yang berdomisili di Daerah wajib memiliki ijin penyediaan dan pengerahan tenaga kerja dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.
(2) Untuk memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenakan retribusi.
(3) Masa berlaku ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang.
(4) Syarat dan tata cara memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 6

(1) Setiap pencari kerja berhak memperoleh pelayanan yang sama untuk memperoleh pekerjaan;
(2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pemberian informasi, pendaftaran, bimbingan dan penyuluhan jabatan, pelatihan untuk penempatan serta tindak lanjut penempatan;
(3) Pencari kerja yang memerlukan pelayanan penempatan tenaga kerja harus mendaftarkan diri secara langsung kepada pelaksana melalui antar kerja;
(4) Pencari kerja yang telah mendaftar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh tanda bukti pendaftaran dengan menggunakan formulir bentuk AK-1;

Pasal 7

(1) Tenaga Kerja yang tersedia di Daerah diinformasikan secara aktif melalui papan pengumuman, Mass Media dan Elektronik.
(2) Tata cara penyampaian Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Penyebaran Tenaga Kerja

Pasal 8

(1) Penempatan tenaga kerja dapat dilakukan oleh Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta;

(2) Lembaga .../11

(2) Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menempatkan tenaga kerja didalam negeri terdiri dari :

a. Antar Kerja Antar Daerah;

b. Antar Kerja Lokal;

(3) Syarat dan Tata Cara Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 9

(1) Sarjana Psikologi yang melakukan praktek psikologi wajib memiliki ijin dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk;

(2) Ijin praktek psikologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang;

(3) Untuk memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenakan retribusi;

(4) Syarat dan tata cara untuk memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga

Penggunaan Tenaga Kerja

Pasal 10

(1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri dapat dilakukan oleh Pemerintah atau Perwakilan Pelaksana Penempatan Swasta;

(2) Perusahaan Perwakilan yang akan menjadi Pelaksana Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendapat ijin dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk;

(3) Syarat dan tata cara memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 11

(1) Instansi Pemerintah dan perusahaan swasta berbadan hukum yang akan merekruit dan menggunakan tenaga kerja wajib memanfaatkan data pencari kerja yang tersedia pada Pemerintah Daerah;

(2) Pelaksanaan rekruit dan penggunaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didahului pengumuman sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelum tanggal penutupan pendaftaran penerimaan lamaran;

(3) Syarat dan tata cara rekruit dan penggunaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 12

(1) Setiap pengguna TKWNAP wajib melaporkan diri kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk;

(2) Syarat dan tata cara melaporkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 13 .../12

Pasal 13

(1) Pengguna TKWNAP yang masa berlaku ijin kerjanya IMTA 30 (tiga puluh) hari sebelum berakhir, wajib melapor kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk untuk memperoleh rekomendasi perpanjangan IMTA;

(2) Setelah menerima IMTA baru, pengguna TKWNAP wajib melaporkan keberadaan TKWNAP tersebut kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk;

(3) Syarat dan tata cara memperoleh rekomendasi perpanjangan IMTA diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB III

PEMBINAAN KEAHLIAN DAN KEJURUAN

Bagian Pertama

Pelatihan Kerja

Pasal 14

Pelatihan Kerja diselenggarakan untuk membekali dan atau mengembangkan ketrampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pasal 15

(1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja;

(2) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu kepada Sistem Latihan Kerja Nasional, Standard Kualifikasi Ketrampilan serta Standard Latihan Kerja.

Pasal 16

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan, mengembangkan ketrampilan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 17

(1) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;

(2) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerjanya untuk meningkatkan dan atau mengembangkan ketrampilan, keahlian kerja melalui pelatihan kerja.

Pasal 18

Pelatihan kerja diselenggarakan oleh Instansi Pemerintah, Lembaga Latihan Swasta dan Perusahaan yang dilaksanakan ditempat kerja dan ditempat pelatihan.

Bagian .../13

Bagian Kedua

Lembaga Latihan

Pasal 19

Lembaga Latihan Kerja terdiri dari :

a. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah;

b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;

c. Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan.

Pasal 20

(1) Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dan Perusahaan wajib memiliki ijin penyelenggaraan latihan dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk;

(2) Syarat dan tata cara untuk memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga

Akreditasi

Pasal 21

(1) Akreditasi terhadap Lembaga Latihan Kerja Swasta dan Perusahaan mencakup penilaian Lembaga Penyelenggara Pelatihan Kerja berdasarkan Standard program yang ditetapkan untuk penentuan status lembaga latihan kerja.

(2) Jenis Akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :

a. Tingkat Pemula;

b. Tingkat Pratama;

c. Tingkat Pembina.

(3) Syarat dan tata cara untuk memperoleh akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Keempat

Pembinaan

Pasal 22

Selain pelatihan dan pemberian ijin serta akreditasi, wujud pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, juga berupa pembinaan yang terus-menerus terhadap pelatihan kerja, program latihan kerja untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi program latihan kerja serta tingkat dari pelatihan dalam rangka meningkatkan produktifitas.

Pasal 23

(1) Pembinaan program latihan kerja yang telah ditetapkan dan perencanaan latihan berdasarkan kebutuhan pasar kerja, perkembangan ilmu dan tehnologi serta memperhatikan tuntutan keterpaduan dalam pelaksanaannya;

(2) Pembina .../14

(2) Pembinaan pengaturan latihan kerja dibuat untuk mendukung kelancaran, kejelasan, kesesuaian, kemudahan dan keselamatan bagi setiap pelaksanaan latihan kerja;

(3) Pembinaan dan pengendalian latihan kerja ditujukan bagi kesesuaian antar perencanaan penyelenggaraan dan mutu lulusan latihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;

(4) Pengembangan latihan kerja dilakukan melalui penyempurnaan program, penyelenggaraan dan pengendalian yang ditujukan untuk terpenuhinya sasaran sesuai pasar kerja, perkembangan ilmu dan teknologi serta keterpaduan dana pelaksanaan.

BAB IV

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Bagian Pertama
Keselamatan Kerja

Pasal 24

(1) Keselamatan Kerja meliputi tempat kerja di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di Daerah.

(2) Keselamatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku mulai dari proses :

a. Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya atau dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan;

b. Dibuat, diolah, dipakai, dipergunakan, diperdagangkan, diangkut atau disimpan bahan atau barang yang dapat meledak, mudah terbakar, menggigit, beracun, menimbulkan infeksi dan bersuhu tinggi;

c. Dikerjakan pembangunan, pemakalan, perawatan, pembersihan atau pembongkaran rumah, gedung atau bangunan lainnya termasuk bangunan pengairan saluran atau terowongan di bawah tanah dan sebagainya atau dimana dilakukan pekerjaan persiapan;

d. Dilakukan usaha Pertanian, Perkebunan, Pembukaan Hutan, Pengerjaan Hutan, Pengelolaan Kayu atau hasil hutan lainnya, Peternakan, Perikanan dan lapangan kesehatan;

e. Dilakukan usaha pertambangan dan pengolahan: Mas, Perak dan biji logam lainnya, batu-batuan, gas, minyak atau mineral lainnya, baik yang di permukaan atau di dalam bumi maupun di dasar perairan;

f. Dilakukan pengangkutan barang, binatang atau manusia, baik di daratan melalui terowongan, di permukaan air dalam air maupun udara;

g. Dikerjakan bongkar muat barang, muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun atau gudang;

h. Dilakukan penyelaman, pengambilan benda dan pekerjaan lain di dalam air;

i. Dilakukan pekerjaan didalam ketinggian di atas permukaan tanah atau perairan;

j. Dilakukan .../15

j. Dilakukan pekerjaan di bawah tekanan udara atau suhu yang tinggi atau rendah;

k. Dilakukan pekerjaan yang mengandung bahaya tertimbun tanah, kejatuhan, terkena pelantingan benda, terjatuh atau terperosok, hanyut atau terpelanting;

l. Dilakukan pekerjaan di dalam tangki, sumur atau lobang;

m. Terdapat atau menyebar suhu, kelembaban, debu, kotoran, api, gas, asap, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi suara atau getaran;

n. Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limah;

o. Dilakukan pemancaran, penyiaran, atau penerimaan radio, radar, televisi atau telepon;

p. Dilakukan pendidikan, pembinaan, percobaan, penyidikan atau riset (penelitian) yang menggunakan alat teknis;

q. Dibangkitkan, dirubah, dikumpulkan, disimpan, dibagi-bagikan, atau disalurkan listrik, gas, minyak dan air;

r. Diputar filem, dipertunjukkan sandiwara atau diselenggarakan rekreasi lainnya yang memakai peralatan, instalasi listrik dan mekanik.

Pasal 25

(1) Setiap perusahaan yang menggunakan pesawat pembangkit (Generator) yang digerakkan Turbin (Uap, Air, Gas, dan Motor Diesel), pesawat angkat/angkut (Crane), mesin-mesin perkakas, mesin-mesin produksi, instalasi listrik, instalasi penyalur petir, instalasi proteksi kebakaran, didalam proses produksinya diwajibkan untuk mendapatkan pengesahan dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk;

(2) Syarat dan tata cara pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 26

(1) Pengurus diwajibkan melaporkan setiap kecelakaan kerja yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya;

(2) Unsur penyebab kecelakaan meliputi : mesin, penggerak mula dan pompa, lift, pesawat pengangkat, alat transmisi mekanik, conveyor, pesawat uap dan bejana tekan, perkakas kerja tangan, peralatan listrik, bahan kimia, debu berbahaya, radiasi dan bahan radio aktif, faktor lingkungan, bahan mudah terbakar dan benda panas, binatang, permukaan lantai kerja. Type kecelakaan meliputi : terbentur, terpukul, tertangkap pada, dalam dan diantara benda, jatuh dari ketinggian sama, jatuh dari ketinggian berbeda, tergelincir, terpapar, pengisapan, penyerapan, tersentuh arus listrik;

(3) Tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 27 .../16

Pasal 27

(1) Pengurus diwajibkan untuk menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja juga dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan;

(2) Pengurus diwajibkan memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankannya.

Pasal 28

(1) Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja pekerja guna mewujudkan tempat kerja dan lingkungan yang aman, sehat dan sejahtera pada perusahaan diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja;

(2) Upaya keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan membentuk Lembaga-Lembaga K3 yaitu badan atau organisasi yang dibentuk Pemerintah maupun masyarakat antara lain : DK3D, P2K3, Dokter Pemeriksa Kesehatan Tenaga Kerja dan PJK3

Bagian Kedua

Kesehatan Kerja

Pasal 29

(1) Pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya;

(2) Pengurus diwajibkan memeriksakan semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala kepada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB V

PERLINDUNGAN KERJA DAN HUBUNGAN KERJA

Bagian Pertama

Perlindungan Kerja

Pasal 30

(1) Bagi Pengusaha yang mempekerjakan anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja wajib memberikan perlindungan;

(2) Perlindungan anak yang karena alasan tertentu terpaksa bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. Tidak mempekerjakan anak lebih dari 3 (tiga) jam per hari;

b. Tidak mempekerjakan anak antara pukul 18.00 Wib sampai dengan pukul 06.00 Wib;

c. Memberikan .../17

c. Memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

d. Tidak mempekerjakan anak dalam tambang, lubang di dalam tanah, tempat mengambil mineral logam dan bahan-bahan galian lainnya dari dalam tanah termasuk di dalam air;

e. Tidak mempekerjakan anak yang sifat pekerjaannya dapat membahayakan kesusilaan, keselamatan dan kesehatannya.

Pasal 31

Setiap Pengusaha dilarang mempekerjakan orang muda untuk melakukan pekerjaan :

a. Di dalam tambang, lubang di dalam tanah atau tempat mengambil mineral logam dan bahan-bahan galian lainnya dari dalam tanah termasuk di dalam air;

b. Pada tempat-tempat kerja tertentu yang dapat membahayakan kesusilaan, keselamatan dan kesehatannya;

c. Pada waktu tertentu malam hari.

Pasal 32

(1) Setiap Pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan untuk melakukan pekerjaan :

a. Di dalam tambang bawah tanah, lubang di bawah permukaan tanah, tempat mengambil mineral logam dan bahan-bahan galian lainnya dalam lubang atau terowongan di bawah tanah termasuk di dalam air;

b. Pada tempat yang dapat membahayakan keselamatan, kesehatan, kesusilaan, dan yang tidak sesuai dengan kodrat dan martabat pekerja perempuan.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dalam hal melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kepentingan dan kesejahteraan umum yang dilakukan pada malam hari.

Pasal 33

(1) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari harus menjaga keselamatan, kesehatan dan kesusilaan dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

a. Pekerja perempuan tidak dalam keadaan hamil;

b. Pekerja perempuan berumur sekurang-kurangnya 18 tahun atau sudah kawin;

c. Menyediakan angkutan antar jemput;

d. Memberikan makanan dan minuman;

e. Mendapat persetujuan dari suami/orang tua/wali;

f. Memperhatikan kebiasaan setempat.

(2) Dalam hal jenis dan tempat pekerjaan mengharuskan dilakukan pada malam hari maka Pengusaha diwajibkan memperoleh ijin kerja malam perempuan dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

(3) Masa berlaku ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.

(4) Syarat .../18

(4) Syarat dan tata cara untuk memperoleh ijin kerja malam perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 34

(1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja bagi pekerja yang dipekerjakan;

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

a. 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Dalam hal Pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pengusaha wajib membayar upah waktu kerja lembur kepada pekerjanya;

(4) Waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) pengusaha diwajibkan memperoleh ijin kerja lembur dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk;

(5) Pemberian ijin kerja lembur hanya dapat diberikan 1 (satu) kali dalam setahun dan berakhir bulan Desember pada tahun yang bersangkutan;

(6) Syarat dan tata cara untuk memperoleh ijin kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 35

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan waktu istirahat kerja;

Waktu istirahat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

a. Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja;

b. Istirahat mingguan sekurang-kurangnya 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

c. Istirahat tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah menjalani masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus dengan upah dibayar penuh;

d. Istirahat sepatutnya untuk menjalankan kewajiban atau menunaikan ibadah menurut agamanya.

Pasal 36

(1) Pekerja perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid;

(2) Pekerja perempuan yang masih menyusui, harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan bayinya pada jam kerja;

(3) Pekerja perempuan harus diberi istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan anak;

(4) Pekerja perempuan yang mengalami gugur kandungan diberi istirahat selama 1,5 bulan;

(5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), (3), dan (4) Pengusaha diwajibkan untuk membayar upah pekerja secara penuh.

Pasal 37 .../19

Pasal 37

(1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan serendah-rendahnya setingkat UMK atau UMSK;

(2) Besarnya UMK atau UMSK mengacu pada peraturan perundang-undangan;

Pasal 38

(1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.

(2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan satu kali dalam setahun.

(3) Tata cara pelaksanaan pemberian THR diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua

Hubungan Kerja

Pasal 39

(1) PKWT dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan tulisan latin serta tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan.

(2) PKWT hanya diadakan untuk pekerjaan yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya dan selesai dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali dan paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 40

(1) Pengusaha wajib mendaftarkan PKWT kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

(2) Pendaftaran PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenakan retribusi;

(3) Syarat dan tata cara pendaftaran PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 41

(1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membuat Peraturan Perusahaan;

(2) Pengusaha wajib mengajukan Peraturan Perusahaan untuk disahkan oleh Bupati atau Pejabat yang ditunjuk;

(3) Peraturan Perusahaan mulai berlaku dan mengikat pekerja/buruh dan pengusaha setelah disahkan oleh Bupati atau Pejabat yang ditunjuk;

(4) Masa berlaku Pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang;

(5) Pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana tersebut pada ayat (4) dikenakan Retribusi;

(6) Syarat dan tata cara mensahkan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 42

(1) PKB dibuat oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang telah terdaftar pada Pemerintah Daerah atau Pejabat yang ditunjuk;

(2) PKB .../20

(2) PKB hanya dapat dirundingkan dan dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang didukung oleh sebagian besar pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 43

(1) Selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah PKB ditandatangani serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha, wajib didaftarkan pada Pemerintah Daerah atau Pejabat yang ditunjuk, maka PKB dinyatakan mulai berlaku dan mengikat pekerja dengan pengusaha;

(2) Pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dikenakan retribusi;

(3) Syarat dan tata cara pendaftaran, perpanjangan serta perubahan PKB diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 44

Setiap pekerja/buruh berhak membuat dan menjadi anggota serikat pekerja/Serikat Buruh;

Pasal 45

(1) Serikat pekerja/serikat Buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada Pemerintah Daerah untuk dicatat;

(2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

a. Membuat perjanjian bersama dengan pengusaha;

b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;

c. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;

d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.

(3) Pelaksanaan mengenai tata cara pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pelaksanaan hak-hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 46

(1) Bilamana terjadi perselisihan industrial, maka pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha mencari penyelesaian damai dengan jalan perundingan secara bipartit untuk azas musyawarah dan mufakat;

(2) Mekanisme dan Tata cara penyelesaian perselisihan industrial disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 47

(1) Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;

(2) Setiap Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan harus terlebih dahulu memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

(3) Mekanisme dan tatacara Pemutusan Hubungan Kerja disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VI .../21

BAB VI

WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN

Pasal 48

Pengusaha atau Pengurus Wajib melaporkan keadaan Ketenagakerjaan setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan Perusahaan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

Pasal 49

(1) Pengusaha atau Pengurus wajib melaporkan keadaan Ketenagakerjaan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan Perusahaan.

(2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memuat keterangan :

a. Identitas Perusahaan.

b. Hubungan Ketenagakerjaan.

c. Perlindungan Tenaga Kerja.

d. Kesempatan Kerja.

Pasal 50

(1) Pengusaha atau Pengurus wajib melaporkan keadaan Ketenagakerjaan kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan Perusahaan;

(2) Laporan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) harus memuat keterangan :

a. Nama dan alamat perusahaan atau bagian perusahaan;

b. Nama dan alamat pengusaha;

c. Nama dan alamat pengurus perusahaan;

d. Tanggal memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan;

e. Alasan pemindahan, penghentian atau pembubaran perusahaan;

f. Kewajiban-kewajiban yang telah dan akan dilaksanakan terhadap pekerja, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, dan kebiasaan-kebiasaan setempat;

g. Jumlah pekerja yang akan diberhentikan.

Pasal 51

(1) Laporan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 49 ayat (2) dan Pasal 50 ayat (2), merupakan bahan informasi resmi bagi Pemerintah Daerah dalam menetapkan kebijaksanaan dibidang ketenagakerjaan;

(2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masa berlakunya 1 (satu) tahun dan wajib untuk dilaporkan kembali;

(3) Tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 52 .../22

Pasal 52

Selain menyampaikan laporan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 49 dan Pasal 50, Pengusaha atau Pengurus Wajib melaporkan keadaan Ketenagakerjaannya setiap tahun kepada Bupati atau Pejabat yang ditunjuk.

BAB VII

RETRIBUSI

Pasal 53

Setiap Ijin, Pendaftaran, Pengesahan, Pendaftaran Ulang Ijin, Perpanjangan Ijin dikenakan Retirbusi sebagai berikut :

1. Ijin.
   a. Ijin Perusahaan Swasta berbadan hukum untuk menyediakan dan pengerahan tenaga kerja — Rp 500. 000,-
   b. Ijin Praktek Psikologi — Rp 100. 000,-
2. Pendaftaran.
   a. Pendaftaran PKWT — Rp 10.000,-/orang
   b. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama — Rp 300. 000,-
3. Pengesahan.
   - Pengesahan Peraturan Perusahaan — Rp 200. 000,-
4. Pendaftaran Ulang Ijin.
   a. Ijin Perusahaan Swasta berbadan hukum untuk menyediakan dan pengerahan tenaga kerja — Rp 250. 000,-
   b. Ijin Praktek Psikologi — Rp 50. 000,-
5. Perpanjangan Ijin.
   a. Ijin Perusahaan Swasta berbadan hukum untuk menyediakan dan pengerahan tenaga kerja — Rp 500. 000,-
   b. Ijin Praktek Psikologi — Rp 75. 000,-

BAB VIII

PEMUNGUTAN RETRIBUSI

Pasal 54

(1) Pemungutan Retribusi tidak dapat diborongkan;

(2) Retribusi dipungut dengan menggunakan Surat Ketetapan Retribusi Daerah atau dokumen lainnya yang dipersamakan;

(3) Tata cara pembayaran, penyetoran retribusi diatur dengan Peraturan Bupati;

BAB IX

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 55

(1) Pembinaan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini dilakukan oleh Bupati atau Pejabat yang ditunjuk;

(2) Tata cara Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 56

(1) Pengawasan pemberian ijin ketenagakerjaan dilakukan oleh Bupati atau Pejabat yang ditunjuk;

(2) Tatacara .../23

(2) Tatacara Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB X

KETENTUAN PIDANA

Pasal 57

(1) Barang siapa melanggar, melalaikan atau tidak mematuhi ketentuan yang tercantum dalam Pasal 2 ayat (1), Pasal 5 ayat (1), Pasal 9 ayat (1), Pasal 10 ayat (2), Pasal 11 ayat (1), Pasal 12 ayat (1), Pasal 13 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 20 ayat (1), Pasal 25 ayat (1), Pasal 26 ayat (1), Pasal 27, Pasal 29, Pasal 30 ayat (1), Pasal 33 ayat (2), Pasal 34 ayat (1), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 37 ayat (1), Pasal 38 ayat (1), Pasal 40 ayat (1), Pasal 41 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 43 ayat (1), Pasal 48, Pasal 49 ayat (1), Pasal 50 ayat (1), Pasal 52, diancam Pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah);

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah Tindak Pidana Pelanggaran;

(3) Selain Tindak Pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), segala kerugian yang timbul akibat pelanggaran terhadap Peraturan Daerah ini dibebankan kepada sipelanggar.

BAB XI

KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 58

(1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil Tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai Penyidik untuk melakukan Penyidikan Tindak Pidana terhadap pelanggar Peraturan Daerah ini;

(2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berwenang :

a. Menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak Pidana;

b. Melakukan tindakan pertama ditempat kejadian dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;

c. Melakukan penyitaan benda dan atau surat;

d. Memanggil seseorang untuk didengarkan, diperiksa sebagai tersangka atau saksi;

e. Mengambil sidik jari dan memotret seseorang;

f. Mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;

g. Mengadakan penghentian pemeriksaan atau penyidikan setelah mendapat petunjuk dari Penyidik, bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, Tersangka dan atau Keluarganya;

h. Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.

(3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil membuat berita acara setiap tindakan tentang :

a. Pemeriksaan .../24

a. Pemeriksaan Tersangka;

b. Pemasukan Rumah;

c. Penyitaan Benda;

d. Pemeriksaan Surat;

e. Pemeriksaan Saksi;

f. Pemeriksaan di tempat kejadian.

(4) Dalam hal Penyidik Pegawai Negeri Sipil telah selesai melakukan tindakan penyidikan, penyidik wajib segera menyerahkan berkas perkara itu kepada Penuntut Umum melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

BAB XII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 59

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini maka semua Ijin Ketenagakerjaan yang telah diterbitkan sebelumnya masih tetap berlaku sampai masa berlakunya berakhir.

BAB XIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 60

Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai pelaksanaannya diatur dengan Peraturan Bupati atau Keputusan Bupati.

Pasal 61

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sidikalang
pada tanggal 13 juni 2007.
BUPATI DAIRI,

M. P. TUMANGGOR.

Diundangkan di Sidikalang
pada tanggal 13 juni 2007.
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN DAIRI,

BUNGARAN SINAGA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN DAIRI TAHUN 2007 NOMOR 07.

PENJELASAN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN DAIRI

NOMOR 07 TAHUN 2007

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

1. PENJELASAN UMUM.

Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Dairi memiliki kewenangan yang jauh lebih luas dari kewenangan yang dimiliki sebelumnya.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksana dari pada pembangunan dibidang ketenagakerjaan sehingga perlu dijamin haknya dan diatur kewajibannya.

Atas dasar hal tersebut diatas, pada bidang ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten Dairi memiliki kewenangan dalam melaksanakan pembinaan atas penyelenggaraan setiap kegiatan ketenagakerjaan. Disamping sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pemerintah Kabupaten Dairi juga berkepentingan untuk mengatur penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif, pengawasan dan perlindungan sesuai dengan martabat manusia dan moral agama untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya.

2. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Yang dimaksud dengan Perusahaan Swasta berbadan hukum adalah :

- Bursa Kerja Khusus (BKK) di Sekolah-sekolah dan Perguruan Tinggi;
- Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS);
- Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI);
- Perwakilan Daerah (Perwada).

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4) .../2

Ayat (4)

Bentuk Ak-1 maksudnya Kartu Tanda Bukti seseorang terdaftar sebagai pencari kerja.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Persetujuan Tenaga Kerja AKAD Masuk maksudnya persetujuan dari Bupati Dairi atau Pejabat yang ditunjuk terhadap penduduk di luar wilayah Kabupaten Dairi yang akan dipekerjakan di wilayah kabupaten Dairi.
Persetujuan Tenaga Kerja AKAD Keluar maksudnya Persetujuan dari Bupati atau Pejabat yang ditunjuk terhadap penduduk wilayah Kabupaten Dairi yang akan dipekerjakan di luar wilayah Kabupaten Dairi.
Persetujuan AKL maksudnya Persetujuan dari Bupati Dairi atau Pejabat yang ditunjuk terhadap penduduk wilayah Kabupaten Dairi atau Pejabat yang ditunjuk terhadap penduduk wilayah Kabupaten Dairi yang akan dipekerjakan di Kabupaten Dairi.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Didalam hubungan kerja dimaksud adalah mereka yang bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.
Diluar hubungan kerja dimaksud adalah mereka yang bekerja untuk kepentingannya sendiri atau usaha mandiri.

Ayat (2) .../3

Ayat (2)

Sistem Latihan Kerja Nasional adalah suatu sistem terpadu didalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian Latihan Kerja.

Standard Kualifikasi Ketrampilan adalah merupakan profil ketrampilan yang baku berdasarkan pada analisis suatu jabatan pekerjaan yang harus dikuasai oleh seorang tenaga kerja untuk mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien pada jabatan pekerjaan tertentu.

Standard Latihan Kerja adalah pokok-pokok isi program latihan kerja yang dibakukan untuk dipakai sebagai pedoman dalam menyelenggarakan latihan kerja untuk jabatan pekerjaan tertentu.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Jenis Akreditasi Tingkat Pemula :

- Telah menyelenggarakan pelatihan minimal 10 (sepuluh) bulan atau telah 3 (tiga) kali melakukan evaluasi akhir program latihan;
- Hasil akhir akreditasi minimal 60 (enam puluh);
- Instruktur minimal 2 (dua) orang untuk mata pelajaran inti pada setiap program;
- Sarana disediakan sesuai dengan kebutuhan atau standard.

Jenis Akreditasi Tingkat Pratama :

- Telah menyelenggarakan Latihan Kerja Akreditasi Tingkat Pemula minimal 2 (dua) tahun;
- Hasil akhir minimal 70 (tujuh puluh);
- Instruktur minimal 2 (dua) orang untuk mata pelajaran inti pada setiap program dan instruktur dimaksud telah mengikuti program peningkatan kualitas yang dibuktikan dengan Surat Keterangan yang sah;
- Melaksanakan program magang bagi siswanya sesuai dengan bidang kejuruan yang telah dilatih keperusahaan atau Lembaga;
- Sarana disediakan sesuai dengan kebutuhan atau standard.

Jenis Akreditasi Tingkat Pembina :

- Telah menyelenggarakan Latihan Kerja Akreditasi Tingkat Pratama minimal 2 (dua) tahun;
- Hasil akhir minimal 85 (delapan puluh lima);
- Instruktur minimal 2 (dua) orang untuk mata pelajaran inti pada setiap program instruktur dimaksud telah mengikuti program peningkatan kualitas yang dibuktikan dengan Surat Keterangan yang sah;

- Melaksanakan ..../4

- Melaksanakan program magang bagi siswanya sesuai dengan bidang kejuruan yang telah dilatih keperusahaan atau Lembaga;
- Sarana disediakan sesuai dengan kebutuhan atau standard;
- Mampu menempatkan lulusan minimal 40% (empat puluh persen) dari seluruh jumlah siswa yang terdaftar;
- Sarana dan fasilitas Lembaga Latihan milik sendiri yang dibuktikan dengan surat yang sah.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Alasan tertentu terpaksa bekerja maksudnya adalah untuk membantu ekonomi keluarga.
Ketentuan dalam ayat ini dimaksudkan untuk melindungi anak agar pengembangan bakat dan minat anak yang pada umumnya muncul pada usia ini tidak terhambat.

Pasal 31 .../5

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35

Huruf d

Yang dimaksud dengan istirahat sepatutnya yaitu lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dan untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Pasal 36
Cukup jelas.

Pasal 37

Ayat (1)

Upah Minimum Sektoral Kabupaten dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha industri untuk kabupaten dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional Kabupaten.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 38
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas.

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama harus dilandasi dengan itikad baik, yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44 .../6

Pasal 44

Setiap pekerja/buruh bebas untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Yang dimaksud dengan mencari penyelesaian damai adalah Kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain : pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja dan pemberian pembinaan kepada pekerja/buruh.

Pasal 47

Cukup jelas

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN DAIRI NOMOR 122