



BUPATI SIDOARJO

**RANCANGAN
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO
NOMOR TAHUN 2012
TENTANG
PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH
DI WILAYAH KABUPATEN SIDOARJO**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SIDOARJO,

- Menimbang :
- a. bahwa hubungan industrial akan kondusif jika pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial yang terdiri atas pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah daerah melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing yang tertuang dalam kaidah-kaidah hubungan industrial;
 - b. bahwa kaidah yang berlaku dalam hubungan industrial terutama kaidah peraturan perundang-undangan masih terdapat kaidah yang tidak atau tidak cukup diatur sehingga menjadi bias dalam implementasinya yang mengakibatkan banyaknya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/ buruh;
 - c. bahwa Mahkamah Konstitusi RI telah mengeluarkan beberapa putusan yang menguji beberapa kaidah yang

terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengakibatkan terjadinya kekosongan pengaturan yang belum banyak diisi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi sehingga perlu diatur lebih lanjut dalam suatu peraturan daerah;

- d. bahwa implementasi kaidah-kaidah dalam hubungan industrial banyak terjadi penyimpangan, sehingga hak-hak normatif pekerja/buruh kurang mendapatkan perlindungan yang cukup;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Perlindungan Pekerja/Buruh di Wilayah Kabupaten Sidoarjo;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 Tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9);
2. 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 4);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 3201);

4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1982 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3214);
5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468);
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industri and Commerce (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4309);
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
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 dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548); dan sebagaimana diubah lagi dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

11. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
15. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;

16. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan.
18. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
19. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh;
20. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu dan Upah Kerja Lembur;
21. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 14 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Sidoarjo (Lembaran Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2008 Nomor 2 Seri E);)
23. Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sidoarjo (Lembaran Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2008 Nomor 1 Seri D)

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SIDOARJO
dan
BUPATI SIDOARJO

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO
TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA / BURUH DI
WILAYAH KABUPATEN SIDOARJO**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Sidoarjo.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.
3. Bupati adalah Bupati Sidoarjo.
4. Gubernur adalah Gubernur Jawa Timur.
5. Dewan adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sidoarjo.
6. Dinas adalah Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pekerja informal adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja (pekerja informal) adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas resiko sendiri .

10. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan dan upah.
11. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
12. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia
13. Perusahaan adalah perusahaan pemberi pekerjaan yang merupakan:
 - 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.
14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
15. Perjanjian kerja waktu tertentu atau disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

16. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
17. Perjanjian pemborongan kerja ialah suatu perjanjian bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan.
18. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJP/B) adalah perjanjian antara pemberi kerja dengan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksinya, yang di dalamnya memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh.
19. 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.
20. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.
21. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR, adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
22. Dewan Pengupahan Kabupaten adalah lembaga non-struktural yang bersifat tripartit yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka pengusulan upah minimum Kabupaten dan penerapan sistem pengupahan di Kabupaten.

23. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
24. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
25. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
26. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja / Buruh atau disingkat PPJP/B adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan.
27. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
28. Perlindungan pekerja/buruh di perusahaan yang ada di Kabupaten Sidoarjo yang selanjutnya disebut perlindungan adalah segala upaya untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja mulai masuk, selama bekerja dan sesudah purna tugas.
29. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan sehingga dapat meningkatkan harkat dan martabat yang langsung atau

tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

BAB II

AZAS DAN TUJUAN

Pasal 2

- (1) Penetapan kebijakan, pelaksanaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang hubungan industrial antara pekerja/buruh dan pengusaha serta Dinas harus memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja/buruh demi menjaga hubungan kerja yang kondusif, harmonis, dinamis dan berkeadilan.
- (2) Penetapan kebijakan, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang hubungan industrial sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) berlandaskan asas terbuka, efektif, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi dan intimidasi.

Pasal 3

Perlindungan pada pekerja/buruh dalam hubungan kerja bertujuan :

- a. membangun hubungan kerja secara kondusif, harmonis, dinamis dan berkeadilan antara pekerja/buruh dan perusahaan di bawah pembinaan dan pengawasan Dinas;
- b. menjamin hak-hak ekonomi, hak sosial, budaya, hak keselamatan dan syarat kerja, serta hak kesehatan dan hak reproduksi perempuan;
- c. meningkatkan efisiensi dan efektifitas hubungan kerja demi meningkatkan produktifitas;
- d. memberdayakan dan mendayagunakan pekerja/buruh agar dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia yang layak dalam kehidupan;

- e. memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- f. meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini adalah :

- a. pengupahan;
- b. perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
- c. penyerahan sebagian pekerjaan pada perusahaan lain;
- d. pemutusan hubungan kerja;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
- f. pengawasan;
- g. pembinaan;
- h. sanksi administratif; dan
- i. sanksi pidana.

BAB IV PENGUPAHAN

Pasal 5

- (1) Perusahaan wajib memberikan upah dengan besaran minimal sebesar upah minimum Kabupaten kepada pekerja/buruh yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun.
- (2) Upah pekerja/buruh yang memiliki masa kerja satu tahun atau lebih harus diatas ketentuan upah minimum sebagaimana ditetapkan dalam struktur dan skala upah perusahaan.
- (3) Struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah.

- (4) Skala upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Skala upah pekerja/buruh harus memperhatikan komponen yang memungkinkan kesejahteraan pekerja/ buruh beserta keluarganya.
- (6) Pengusaha atau perusahaan yang telah menerapkan skala upah lebih tinggi dan/atau lebih baik dari ketentuan dalam Peraturan Daerah ini, dilarang menurunkan ketentuan yang sudah diterapkan dan/atau diberlakukan.
- (7) Pengusaha wajib memberikan daftar perincian (struk) upah pada setiap pekerja/buruh bersamaan dengan pembayaran upah pekerja/buruh.

Pasal 6

- (1) Dalam rangka menyusun rekomendasi upah minimum yang akan diusulkan kepada Gubernur, maka Bupati wajib mengusulkan besaran Upah Minimum Kabupaten (UMK) sekurang-kurangnya sama dengan usulan Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Dewan Pengupahan Kabupaten harus bertindak profesional, jujur, adil, dan transparan dalam menentukan usulan besaran kebutuhan hidup layak sebagai dasar usulan besaran upah minimum Kabupaten.

Pasal 7

- (1) Perusahaan wajib membayar upah kepada pekerja/buruh dengan tepat waktu sesuai dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Pemerintah, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perusahaan yang membayar upah tidak tepat waktu dikenakan denda sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- (3) Denda sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) adalah mulai hari keempat sampai hari ke-delapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% untuk tiap hari keterlambatan dan sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu

untuk 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya yang dibayarkan.

- (4) Dalam hal pengusaha tidak mampu membayar upah sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan upah minimum kabupaten, perusahaan dapat mengajukan penangguhan pembayaran upah kepada Gubernur dengan tata cara sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) Perusahaan wajib membayar secara lunas upah lembur bagi pekerja/buruh yang bekerja pada waktu lembur.
- (2) Waktu lembur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) adalah waktu diluar ketentuan jam kerja resmi atau lebih dari 40 jam seminggu.
- (3) Perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut :
 - a. apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 - a.1. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - a.2. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
 - b. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - b.1. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam;
 - b.2. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

- c. apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.
- (4) Selain upah lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha juga wajib memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya serta memberikan makanan dan minuman seekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih

Pasal 9

- (1) Perusahaan wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) bagi pekerja/buruh.
- (2) Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut:
- a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah.
- b. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja, yakni dengan perhitungan:

$$\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$$

- (3) Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan selambat-lambanya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.
- (4) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama lebih besar dari nilai THR sebagaimana yang di maksud pada ayat (2), maka THR yang di

bayarkan kepada pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tersebut.

BAB V

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PEKERJA KONTRAK)

Pasal 10

- (1) Perusahaan dapat mempekerjakan pekerja/buruh dalam hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- (2) Perkerjaan yang dapat di-PKWT-kan adalah salah satu dari jenis pekerjaan berikut :
 - a. pekerjaan 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 bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) Perusahaan dilarang mem-PKWT-kan pekerja/buruh yang bukan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam ayat (2).
- (4) PKWT yang dibuat yang tidak didasarkan pada salah satu jenis pekerjaan sebagaimana yang tercantum dalam ayat (2) berakibat hubungan kerja yang tetap antara perusahaan dengan pekerja/buruh.
- (5) Hubungan kerja tetap yang dimaksud dalam ayat (4) adalah hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- (6) Penetapan hubungan kerja tetap yang dimaksud dalam ayat (4) diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.
- (7) Sebelum adanya putusan oleh Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (6), pengawas wajib mengeluarkan nota pengawasan atas pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).

Pasal 11

- (1) PKWT atas salah satu pekerjaan yang dimaksud pada Pasal 10 ayat (2) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT 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 serta dapat diperbaharui untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.
- (3) Setelah jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), perusahaan dilarang mempekerjakan pekerja/buruh yang sama dalam bentuk PKWT.
- (4) Status pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), apabila perusahaan masih tetap mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan, maka hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Pasal 12

- (1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) harus dalam bentuk perjanjian yang tertulis.
- (2) Perjanjian tertulis PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dicatatkan pada Dinas.
- (3) Apabila permohonan pencatatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) telah disertakan dokumen yang lengkap dan benar, Dinas wajib menerima pencatatan PKWT dengan memberikan cap stempel dan nomor register dalam lembar PKWT.
- (4) Pekerja/ buruh dalam PKWT berhak menerima dokumen perjanjian PKWT dari perusahaan.
- (5) Pekerja/buruh dalam PKWT yang berstatus sebagai pekerja/buruh alih daya/ outsourcing berhak menerima perjanjian dokumen PKWT dari PPJP/B.
- (6) PKWT yang tidak dibuat secara tertulis dan/atau tidak dicatatkan pada Dinas berakibat hubungan kerja yang tetap antar perusahaan dengan pekerja/buruh.

- (7) Hubungan kerja tetap yang dimaksud dalam ayat (6) adalah hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- (8) Penetapan hubungan kerja tetap yang dimaksud dalam ayat (6) diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.
- (9) Sebelum adanya putusan oleh Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (8), pengawas wajib mengeluarkan nota pengawasan atas pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (6).

Pasal 13

- (1) Pengusaha wajib membayar upah terhadap pekerja/buruh PKWT minimal sesuai dengan ketentuan upah minimum kabupaten.
- (2) Pengusaha wajib mengikutsertakan pekerja/buruh PKWT pada kepesertaan Jamsostek yang ruang lingkupnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha wajib membayar THR kepada pekerja/buruh PKWT sama dengan yang dibayarkan kepada pekerja/buruh PKWTT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

PENYERAHAN SEBAGIAN PEKERJAAN PADA PPJP/B (OUTSOURCING)

Pasal 14

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain.
- (2) Perusahaan lain sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) adalah Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJP/B).
- (3) PPJP/B sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) harus berbentuk badan hukum.
- (4) PPJP/B sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) harus memiliki ijin operasional sebagai PPJP/B.

- (5) Perusahaan yang akan menyerahkan pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengutamakan pada PPJP/B yang memiliki ijin operasional yang dikeluarkan oleh Dinas.
- (6) Dalam hal suatu bidang pekerjaan tertentu tidak terdapat PPJP/B yang berijin operasional yang dikeluarkan oleh Dinas, maka dapat menggunakan PPJP/B yang memiliki ijin operasional dari luar Kabupaten.
- (7) PPJP/B yang memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) maupun PPJP/B dari luar Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (6) harus memiliki kantor tetap atau kantor perwakilan tetap.
- (8) PPJP/B yang tidak memiliki kantor tetap atau kantor perwakilan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (7) harus memiliki jaminan uang sebesar satu bulan upah minimum kali sejumlah pekerja / buruh yang dipekerjakan.
- (9) PPJP/B harus memiliki sarana pelatihan kerja atau bekerjasama dengan pihak lain, sesuai dengan standard sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (10) Tata cara pemberian izin PPJP/B dan uang jaminan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8) akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 15

- (1) Pekerjaan yang dapat diserahkan pelaksanaannya pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJP/B) adalah pekerjaan penunjang.
- (2) Perusahaan Pemberi Pekerjaan dan PPJP/B dilarang membuat perjanjian penyerahan kegiatan utama/pokok perusahaan.

Pasal 16

- (1) Pekerjaan penunjang sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 15 ayat (1) adalah pekerjaan yang memiliki karakteristik :
 - a. kegiatan yang tidak mengganggu secara langsung kegiatan proses produksi barang atau jasa;
 - b. kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan; dan
 - c. kegiatan tersebut terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan.

- (2) Pekerjaan utama/pokok sebagaimana yang dimaksud pada Pasal .15 ayat (2) adalah pekerjaan yang memiliki karakteristik:
- a. kegiatan tersebut merupakan salah satu siklus/alur/tahapan atau bagian dalam proses produksi barang/jasa; dan
 - b. kegiatan yang jika tidak ada dalam salah satu siklus/alur/tahapan atau bagian dalam proses produksi barang/ jasa maka tidak dapat dihasilkan luaran/*output* dari barang/jasa.

Pasal 17

- (1) Perusahaan yang akan dan perusahaan yang sudah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada PPJP/B harus melaporkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang didalamnya mencakup tentang jenis pekerjaan utama/pokok dan jenis pekerjaan penunjang kepada Dinas.
- (2) Pelaporan perusahaan tentang alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang didalamnya mencakup tentang jenis pekerjaan utama/pokok dan jenis pekerjaan penunjang sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib disertakan berita acara kesepakatan antara perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perusahaan tidak terdapat serikat pekerja/serikat buruh, maka berita acara kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan oleh perusahaan dengan perwakilan pekerja yang diberi mandat oleh sebagian besar pekerja.
- (4) Dalam hal tidak terjadinya kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) maka Dinas akan menetapkan hal-hal yang tidak disepakati.
- (5) Perusahaan yang telah melakukan pelaporan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) mendapatkan bukti pencatatan pelaporan dari Dinas.

Pasal 18

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan pada PPJP/B harus dituangkan dalam perjanjian tertulis.
- (2) Perjanjian sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari PPJP/B;
 - b. besaran upah pekerja yang serendah-rendahnya adalah sebesar upah minimum kabupaten;
 - c. penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara PPJP/B dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan PPJP/B sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab PPJP/B yang sekurang-kurangnya sama dengan pekerja perusahaan pemberi kerja;
 - d. penegasan bahwa PPJP/B bersedia menerima pekerja/buruh di PPJP/B sebelumnya untuk jenis-jenis pekerja yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian PPJP/B; dan
 - e. penegasan bahwa adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian PPJP/B.
- (3) Perjanjian sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) harus didaftarkan di Dinas dengan melampirkan dokumen perjanjian yang telah ditandatangani oleh perusahaan pemberi pekerjaan dan PPJP/B.
- (4) Dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), pejabat pada Dinas melakukan penelitian terhadap perjanjian tersebut.
- (5) Dalam hal perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal ayat (2), maka pejabat pada Dinas menerbitkan bukti pendaftaran.

- (6) Dalam hal terdapat ketentuan dalam perjanjian yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka pejabat pada Dinas membuat catatan pada bukti pendaftaran bahwa perjanjian dimaksud tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
- (7) PPJP/B harus segera memperbaiki perjanjian yang tidak sesuai sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari.

BAB VII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 19

- (1) Pengusaha, Pekerja/buruh, dan Dinas harus melakukan berbagai upaya untuk menghindarkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Jika dalam situasi yang tidak dapat dihindari maka Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan dengan tata cara yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- (3) Pemutusan Hubungan Kerja harus didasarkan pada alasan dan prosedur yang dibenarkan oleh Peraturan Perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja karena telah memasuki usia pensiun.
- (5) Batasan usia pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (4) mengikuti ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan/atau uang pengganti hak sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja kepada buruh atas terjadinya pemutusan hubungan kerja yang besarnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja harus memberitahukan secara tertulis kepada Dinas.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang tanpa pemberitahuan secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah batal demi hukum.

Pasal 21

- (1) Dalam hal terdapat perselisihan mengenai PHK, maka diselesaikan dengan proses dan prosedur sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Dalam hal perselisihan PHK sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) belum terdapat putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap, maka hubungan kerja masih tetap berlangsung serta pengusaha dan pekerja/buruh tetap melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh secara tepat waktu dan buruh tetap melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya, selama dalam perselisihan PHK sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1).

BAB VIII

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Pasal 22

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan

Pasal 23

- (1) Perusahaan wajib menjamin keselamatan kerja bagi pekerja/ buruh dalam bekerja.
- (2) Perusahaan wajib menyediakan sarana-sarana keselamatan kerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

- (3) Perusahaan bertanggungjawab terhadap terjadi kecelakaan kerja sebagaimana peraturan perundangan yang berlaku.
- (4) Pemerintah Kabupaten berwenang melakukan pengawasan terhadap sarana dan prasarana serta keselamatan kerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten.

Pasal 24

- (1) Perusahaan wajib memenuhi standard kesehatan kerja dalam lingkungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perusahaan wajib menyediakan perlengkapan kerja yang dapat melindungi kesehatan pekerja/ buruh dalam melaksanakan pekerjaan.

BAB IX

PENGAWASAN

Pasal 25

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, maka pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini dan peraturan pelaksanaan dari Perda ini , dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas.

Pasal 26

- (1) Dalam hal melakukan pengawasan, Pengawas Ketenagakerjaan berwenang memberikan sanksi dan mengeluarkan penetapan sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Pemerintah Kabupaten wajib menyediakan mediator hubungan industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan dalam jumlah yang mencukupi agar dimungkinkan pelaksanaan pengawasan yang efektif.

Pasal 27

- (1) Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Kabupaten wajib menindaklanjuti laporan dan/atau pengaduan dari pekerja/buruh atau serikat buruh/serikat pekerja atas adanya dugaan pelanggaran Peraturan Daerah ini.
- (2) Tindak lanjut sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lambat adalah 7 (tujuh) hari sejak pengaduan/laporan dan/atau temuan disampaikan atau diterima oleh Dinas.
- (3) Paling lama 1 (satu) bulan setelah mendapat pengaduan/laporan, Dinas harus memberikan informasi kepada pihak yang mengadukan tentang perkembangan penanganan pengaduan/laporan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis mengenai penanganan tindak lanjut laporan dan/atau pengaduan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) ditetapkan lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

BAB X

PEMBINAAN

Pasal 28

- (1) Bupati berwenang menetapkan kebijakan pembinaan bagi perlindungan pekerja/ buruh untuk mewujudkan tujuan dari Peraturan Daerah ini.
- (2) Kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dalam dokumen perencanaan kebijakan sebagaimana ketentuan perundang-undangan dibidang perencanaan pembangunan/ pemerintahan.
- (3) Dinas harus melaksanakan kebijakan pembinaan perlindungan pekerja/buruh yang telah ditetapkan oleh Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui pelaksanaan wewenang dan tugasnya, termasuk kewenangan berdasarkan Peraturan Daerah ini.

Pasal 29

- (1) Dinas melakukan pembinaan kepada pekerja/buruh baik yang tidak maupun telah tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka usaha-usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan untuk menciptakan kondisi hubungan kerja yang kondusif.
- (2) Dinas melakukan sosialisasi dan pembinaan pada sektor pekerjaan informal guna mendorong pemenuhan perlindungan terhadap pekerja/buruh informal.
- (3) Dinas melakukan upaya-upaya yang terencana dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan untuk mendorong pembentukan serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan-perusahaan yang belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dinas melakukan upaya-upaya pembinaan yang terencana untuk mendorong peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh melalui pembentukan koperasi, kepemilikan saham perusahaan oleh karyawan dan lain sebagainya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

- (1) Bupati mengupayakan kepada lembaga negara yang berwenang untuk mendorong pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial di Kabupaten Sidoarjo
- (2) Bupati memberikan laporan secara berkala tentang perkembangan upaya sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (1) kepada Dewan.
- (3) Bupati membentuk lembaga yang berfungsi memberikan bantuan hukum terhadap pekerja/buruh yang mengalami perselisihan hubungan industrial;

BAB XI
SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 31

- (1) Setiap perusahaan yang membayar upah dibawah ketentuan upah minimum dikenakan sanksi administrasi.
- (2) Setiap perusahaan yang terlambat membayar upah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dikenakan sanksi administrasi.
- (3) Setiap perusahaan yang tidak membayar secara lunas upah lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dikenakan sanksi administrasi.
- (4) Setiap perusahaan yang tidak membayar THR sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dikenakan sanksi administrasi.

Pasal 32

- (1) Perusahaan yang mem-PKWT-kan pekerja/buruh atas pekerjaan selain pekerjaan yang diatur pada Pasal 10 ayat (2), dikenakan sanksi administrasi.
- (5) Perusahaan yang mem-PKWT-kan pekerja/buruh dengan melanggar batas waktu yang ditentukan pada Pasal 11 ayat (2), dikenakan sanksi administrasi.

Pasal 33

- (1) PPJP/B yang tidak memiliki izin operasional atau yang izin operasionalnya sudah daluarsa sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4), dilarang melakukan kegiatan operasional.
- (2) PPJP/B yang tidak mendaftarkan Perjanjian sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 17 ayat (1), dikenakan sanksi administrasi.
- (3) PPJP/B yang menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan yang pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan penunjang utama/ pokok sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 15, dikenakan sanksi administrasi.

- (4) PPJP/B yang membayar upah kepada pekerja dibawah upah minimum, dikenakan sanksi administrasi.
- (5) Dalam hal ijin operasional PPJP/B sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) dikeluarkan bukan oleh Dinas Sidoarjo, maka PPJP/B tersebut dilarang beroperasi di Wilayah Sidoarjo.

Pasal 34

- (1) Setiap perusahaan yang melakukan PHK tanpa ada penetapan ijin dari lembaga atau atau memberitahukan secara tertulis kepada Dinas sebagaimana yang diatur dalam Pasal 20 Ayat (1) dan Pasal 20 Ayat (3), dikenakan sanksi administrasi.
- (2) Setiap perusahaan yang melakukan PHK tanpa memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan/atau uang pengganti hak yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dikenakan sanksi administrasi.

Pasal 35

Setiap perusahaan yang tidak menyediakan sarana dan prasaran kesehatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan standard sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, dikenakan sanksi administrasi.

Pasal 36

- (1) Sanksi administrasi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31, Pasal 32, Pasal 33, Pasal 34 dan Pasal 35 berupa :
 - a. nota peringatan tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. pembekuan kegiatan usaha;
 - d. pembatalan persetujuan;
 - e. pembatalan pendaftaran;
 - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - g. pencabutan ijin yang berkaitan dengan perusahaan dan/atau
 - h. penyegelan tempat usaha.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian sanksi administrasi diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XII SANKSI PIDANA

Pasal 37

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), Pasal 13 ayat (3), Pasal 14 ayat (4), Pasal 20 ayat (2), Pasal 39 dan Pasal 40 diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana yang dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB XIII KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 38

- (1) Selain oleh penyidik umum, penyidik atas tindak pidana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini dapat juga dilakukan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selaku pejabat penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) dilingkungan Pemerintah Kabupaten yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam melakukan tugas penyidikan, penyidik dimaksud pada Ayat (1) berwenang :
- a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
 - b. melakukan tindakan pertama pada saat itu ditempat kerja dan melakukan pemeriksaan;
 - c. menyuruh berhenti seseorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - d. melakukan penyitaan benda atau surat;
 - e. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;

- f. memanggil seseorang untuk didengar atau diperiksa sebagai saksi atau tersangka;
 - g. mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara;
 - h. menghentikan penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik umum tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik umum memberitahukan hal tersebut kepada penuntut umum, tersangka atau keluarganya;
 - i. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Pejabat penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) dimaksud pada Ayat (1) membuat berita acara setiap tindakan yang dilakukan tentang:
- a. pemeriksaan tersangka;
 - b. pemasukan kantor perusahaan;
 - c. penyitaan benda;
 - d. pemeriksaan surat;
 - e. pemeriksaan saksi;
 - f. pemeriksaan ditempat kejadian.

BAB XIV

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 39

Pengusaha dilarang menahan ijazah pendidikan asli dari pekerja/buruh dengan alasan untuk jaminan kerja atau alasan apapun lainnya.

Pasal 40

Pengusaha dilarang melakukan upaya yang bermaksud membujuk melalui tipu muslihat atau sejenisnya agar pekerja/buruh mengundurkan diri padahal pengunduran diri tersebut tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh.

Pasal 41

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sidoarjo, sejauhmana diperlukan oleh Dinas dapat membantu penegakan Peraturan Daerah ini.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembantuan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Satuan Polisi Pamong Praja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 42

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

Pasal 43

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Ditetapkan di Sidoarjo

pada
tanggal.....2012
BUPATI SIDOARJO

H. SAIFUL ILLAH

**SARAN DAN USULAN RANCANGAN PERATURAN DAERAH KAB. SIDOARJO
TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA / BURUH KAB. SIDOARJO**

NO	DALAM RAPERDA	USUL PERBAIKAN	KETERANGAN
1.	Dalam konsideran menimbang huruf a tertulis <u>menjalankan</u>	Semestinya melaksanakan	
2.	Huruf b tertulis <u>terjadi</u>	Semestinya menjadi	
3.	Pasal 1 angka 9 definisi tersebut tertulis : Pekerja informal adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain yang bekerja pada lapangan pekerjaan di sektor informal	Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.24/MEN/VI/2006 semestinya berbunyi " Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja (pekerja informal) adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas resiko sendiri "	
4.	Pasal 1 angka 10 susunannya unsur hubungan kerja pekerjaan, upah, perintah.	Semestinya unsur hubungan kerja dimulai dari perintah, pekerjaan dan upah.	
5.	Pasal 1 angka 26 : Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja	Seharusnya kata pekerja ditambah / Buruh dan didepannya ada tambahan huruf B <u>supaya dihapus</u>	
6.	Pasal 2 ayat 1 : tertulis kondusif, harmonis dan berkeadilan	Seharusnya ditambah harmonis, dinamis dan berkeadilan	
7.	Pasal 3 huruf a	Seharusnya ditambah harmonis, dinamis dan berkeadilan	
8.	Pasal 3 huruf b : Syarat kondisi kerja	Seharusnya cukup syarat kerja saja, kondisi kerja dihapus	
9.	Pasal 5 ayat 2 : sebagaimana ditetapkan dalam skala upah perusahaan	Seharusnya ditambah ditetapkan dalam struktur dan skala upah perusahaan dan perlu ditambah 1 (satu) yaitu ayat yang berbunyi : struktur upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai yang terendah.	
10.	Pasal 5 ayat 4 : beserta keluarga inti	Seharusnya beserta keluarganya	
11.	Pasal 5 ayat 5 : dilarang mengurangi	Seharusnya ditambah atau menurunkan ketentuan yang sudah dilaksanakan.	
12.	Pasal 7 ayat 1 : tepat waktu sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja	Seharusnya tepat waktu sesuai perjanjian kerja, kalimat ketentuan dalam <u>dihapus</u> .	
13.	Pasal 15 ayat 2 : Pekerjaan utama	Semestinya kegiatan utama sesuai Pasal 66 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003	
14.	Pasal 17 ayat 1 : Pada PPJP/B harus telah melaporkan	Semestinya kata telah <u>harus dihapus</u> .	
15.	Pasal 21 ayat 3 : bertentangan dengan Pasal 155 ayat 3 UU No.		

NO	DALAM RAPERDA	USUL PERBAIKAN	KETERANGAN
16.	Pasal 26 ayat 1 : Melakukan pengawasan, pegawai pengawas ketenagakerjaan	Seharusnya kata pegawai harus dihapus	
17.	Pasal 26 ayat 2 : Pemerintah Kabupaten wajib menyediakan tenaga pengawas ketenagakerjaan	Seharusnya Pemerintah Kabupaten Sidoarjo wajib menyediakan mediator hubungan industrial dan pengawas ketenagakerjaan	

Sidoarjo, 30 Juli 2012

An. KEPALA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN SIDOARJO

KABID HUBUNGAN INDUSTRIAL
DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA


DJOKO SAJONO, SE, SH, MH

KABID PENGAWASAN


M. DWI KUNSATRIYONO, SH, M.Si

**KOREKSI RAPERDA PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH DARI
DINSOSNAKER KAB. SIDOARJO :**

1. Pasal 1 angka 23 :

23. Jaminanan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti *dan* penghasilan

Seharusnya :

23. Jaminanan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti *dari* penghasilan

2. Pasal 1 angka 26 :

26. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau disingkat *PPJP/B/B* adalah

Seharusnya :

26. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh atau disingkat *PPJP/B* adalah

3. Pasal 35 :

Setiap perusahaan yang tidak menyediakan sarana dan prasarana *kesehatan dan keselamatan kerja* yang sesuai

Seharusnya :

Setiap perusahaan yang tidak menyediakan sarana dan prasarana *keselamatan dan kesehatan kerja* yang sesuai

4. Pasal 37 ayat (1) :

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), Pasal 13 ayat (3), Pasal 14 ayat (4), *Pasal 20 ayat (4), Pasal 38, dan Pasal 39* diancam

Seharusnya :

(2) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), Pasal 13 ayat (3), Pasal 14 ayat (4), *Pasal 20 ayat (2), Pasal 39, dan Pasal 40* diancam