



BUPATI BANGGAI
PROVINSI SULAWESI TENGAH

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANGGAI
NOMOR 9 TAHUN 2022

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANGGAI,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengamanatkan penyelenggaraan ketenagakerjaan berasaskan antara lain kekeluargaan dan kemitraan, perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja yang berkesinambungan, persamaan keadilan dan perlindungan hukum serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja serta keluarga purna kerja;
- b. bahwa untuk meningkatkan kualitas kerja dan peran serta dalam pembangunan daerah maka kedudukan tenaga kerja di Kabupaten Banggai memerlukan penyelenggaraan ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a;
- c. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf b, perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, dan pembinaan hubungan industrial, serta perlindungan tenaga kerja;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BANGGAI
dan
BUPATI BANGGAI

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksudkan dengan:

1. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri dan menjalankan perusahaan bukan miliknya yang berada di Indonesia dan/atau yang mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
3. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan atau di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
4. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

5. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang memiliki kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya seperti penyandang cacat fisik, cacat mental dan cacat fisik dan mental.
6. Tenaga kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
7. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
8. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
9. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar Negeri.
10. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. PTK Makro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang membuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah maupun sektoral, sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
13. PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
14. Pengguna jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan atau badan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
15. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan penyelenggaraan Antar Kerja.
16. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri pada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
17. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Banggai atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Banggai secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga sekurang-kurangnya 2 tahun.
18. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya.
19. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pengalaman kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.
20. Balai Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah Balai Latihan Kerja Daerah dan Pusat yang ada di daerah.

21. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
22. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualitas jabatan dan pekerjaan baik di sektor formal maupun informal.
23. Pemagangan adalah bagian dari sistem kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
24. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program yang ditetapkan.
25. Hubungan Industrial adalah sesuatu 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.
26. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
27. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
28. Hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
29. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
30. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
31. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar 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.
32. Upah Minimum Kabupaten adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Banggai.
33. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau/keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung

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

34. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja.
35. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
36. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
37. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan atau/oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
38. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
39. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
40. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai negeri sipil tertentu lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundangundangan.
41. Daerah adalah Kabupaten Banggai.
42. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
43. Gubernur adalah Gubernur Sulawesi Tengah.
44. Bupati adalah Bupati Banggai.
45. Dinas Tenaga Kerja adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banggai.
46. Dewan Pengupahan adalah Dewan Pengupahan Kabupaten Banggai.

Pasal 2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. kesempatan dan perlakuan yang sama;
- b. perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- c. wewenang dan tanggungjawab;
- d. pelatihan, pemagangan dan produktivitas kerja;
- e. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- f. perlindungan, pengupahan dan jaminan sosial;
- g. fasilitas kesejahteraan;
- h. hubungan kerja;
- i. alih daya tenaga kerja;
- j. hubungan industrial;
- k. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

- l. pembinaan dan pengendalian;
- m. sanksi administratif;

BAB II KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 3

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

BAB III ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 4

Dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah, Pemerintah Daerah merencanakan, menyusun, menganalisa dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar membuat kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Pasal 5

- (1) Analisis, proyeksi, dan informasi ketenagakerjaan daerah disusun berdasarkan:
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja.
 - d. produktivitas tenaga kerja.
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai analisis, proyeksi dan informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 6

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja terdiri atas:
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (2) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b penyusunannya dilakukan oleh Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta, serta Lembaga Swasta lainnya.

Pasal 7

Perencanaan Tenaga Kerja dan informasi ketenagakerjaan di daerah disusun berdasarkan:

- a. penduduk dan Tenaga Kerja;
- b. kesempatan kerja;
- c. Pelatihan Kerja termasuk kompetensi kerja;
- d. produktivitas Tenaga Kerja;
- e. Hubungan Industrial;
- f. kondisi lingkungan kerja;
- g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
- h. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pasal 8

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a disusun berdasarkan perhitungan persediaan dan kebutuhan Tenaga Kerja.
- (2) Perhitungan persediaan dan kebutuhan Tenaga Kerja meliputi penyusunan :
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan Tenaga Kerja; dan
 - d. penyusunan kebijakan, strategi dan program ketenagakerjaan.

Pasal 9

- (1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b paling sedikit memuat:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program pegawai.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan melalui pelaksanaan program kepegawaian yang terarah; dan
 - b. menjamin perlindungan pegawai, hubungan industrial yang harmonis, peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarganya dan menciptakan kesempatan kerja.

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah menyediakan dan menyebarluaskan informasi ketenagakerjaan.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. jenis informasi ketenagakerjaan; dan
 - b. sumber informasi ketenagakerjaan.
- (3) Penyediaan dan penyebarluaskan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

Pasal 11

- (1) Jenis informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf a terdiri atas:
 - a. informasi ketenagakerjaan umum;
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
 - c. informasi penempatan Tenaga Kerja;

- d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
 - e. informasi hubungan industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
- (2) Informasi ketenagakerjaan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi :
 - a. penduduk;
 - b. Tenaga Kerja;
 - c. angkatan kerja;
 - d. penduduk yang bekerja; dan
 - e. pengangguran.
 - (3) Informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi :
 - a. standar kompetensi kerja;
 - b. lembaga pelatihan; dan
 - c. asosiasi profesi.
 - (4) Informasi penempatan Tenaga Kerja.
 - (5) Informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja.
 - (6) Informasi hubungan industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.

Pasal 12

- (1) Sumber informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2) huruf b dapat bersumber dari :
 - a. kementerian Negara dst;
 - b. instansi Vertikal Provinsi dan Kab/Kota;
 - c. instansi Pemerintah Provinsi;
 - d. perguruan Tinggi; dan
 - e. BUMN/ BUMD.
- (2) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) informasi dapat diperoleh melalui kegiatan survei, media cetak dan elektronik.

BAB IV

WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB

Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan didaerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Dinas Tenaga Kerja bertugas:
 - a. melaksanakan perencanaan daerah;
 - b. melaksanakan perencanaan tenaga kerja pada instansi dan perusahaan;
 - c. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
 - d. melaksanakan pelatihan, pemagangan, dan produktivitas tenaga kerja;
 - e. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan, dan perluasan kerja;
 - f. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
 - g. melaksanakan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan; dan
 - h. melakukan penegakan hukum.
- (3) Pemerintah Daerah berkewajiban membuat perencanaan tenaga kerja daerah secara periodik satu tahun sekali dan/atau lima tahunan.

BAB V
PELATIHAN, PEMAGANGAN, DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan, dan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dan bengkel kerja.
- (3) Guna menunjang hal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pemerintah Daerah diharapkan memiliki BLK dan bekerjasama dengan perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (4) Pelaksanaan tentang pelatihan dengan perusahaan dan/atau lembaga pendidikan dan pelatihan swasta mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Setiap penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu berdasarkan standar operasional prosedur.
- (2) Ketentuan mengenai prosedur dan persyaratan memperoleh perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) LPK mempunyai kewajiban sebagai berikut:
 - a. menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan;
 - b. memberikan sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan dan sertifikat kompetensi bagi peserta yang lulus uji kompetensi oleh Badan Nasional Sertifikat Profesi atau Lembaga Sertifikat Profesi;
 - c. memiliki sarana, prasarana, tenaga teknis dan silabus sesuai bidangnya; dan
 - d. memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dan/atau Standar Kebutuhan serta Pasar Tenaga Kerja dengan komposisi 25% (dua puluh lima persen) teori dan 75% (tujuh puluh lima persen).
- (2) LPK swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada instansi teknis terkait.
- (3) Peserta pelatihan kerja atau pemagangan boleh dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produksi.
- (4) Jangka waktu kerja peserta pemagangan paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Jangka waktu peserta pelatihan berdasarkan kurikulum sesuai dengan kompetensi kerja.

Pasal 17

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

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 18

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

Pasal 19

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 20

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Setiap perusahaan atau pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib melaporkan lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja kepada Dinas Tenaga Kerja.
- (2) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 22

- (1) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1), terdiri dari:

- a. penempatan Tenaga Kerja AKL;
 - b. penempatan Tenaga Kerja AKAD; dan
 - c. penempatan Tenaga Kerja AKAN
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
- a. Dinas Tenaga Kerja;
 - b. Lembaga swasta berbadan hukum; dan
 - c. Bursa kerja khusus.
- (3) Prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin, rekomendasi, dan pendaftaran bagi penempatan tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.
- (4) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (b) wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu.

Pasal 23

- (1) Penempatan tenaga kerja melalui proses AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) huruf b harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Bupati atau Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai daerah penerima.
- (2) Dalam hal pemberi kerja melakukan kegiatan pengerahan tenaga kerja antar daerah Provinsi, pemberi kerja wajib memiliki SPP AKAD yang diterbitkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan PKK Kemnaker RI secara manual atau melalui online sistem.

Pasal 24

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2), dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu sesuai Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 25

- (1) Setiap Penyandang Disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Penyandang Disabilitas dengan mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Pemerintah Daerah, BUMN, BUMD, wajib mempekerjakan minimal 2% (dua per seratus) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan Swasta wajib mempekerjakan minimal 1 % (satu per seratus) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas kepada Bupati atau Dinas Tenaga Kerja.

- (6) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta harus berbadan hukum.
- (3) Tata cara untuk mendapatkan perizinan berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 27

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 28

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh izin dari Bupati atau Dinas Tenaga kerja.
- (2) Ketentuan tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi standar persyaratan teknis yang diatur dengan Peraturan Bupati.

Pasal 29

- (1) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Banggai sesuai kewenangannya dapat menjatuhkan sanksi administratif kepada pemberi kerja berupa :
 - a. Peringatan tertulis
 - b. Pemberhentian sementara, sebagian atau keseluruhan kegiatan (skorsing)
 - c. Pencabutan izin usaha
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa peringatan tertulis diberikan dalam bentuk surat Kepala Dinas
- (3) Sanksi administratif berupa peringatan tertulis diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan terhitung sejak diterima surat sanksi administratif berupa peringatan tertulis
- (4) Kepala Dinas Tenaga Kerja sesuai kewenagannya menjatuhkan sanksi administratif berupa pencabutan perizinan berusaha atau pembatalan tanda daftar LPTKS dalam hal:
 - a. Tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) dan Pasal 22 ayat (4);
 - b. Tidak memiliki persetujuan akad sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) dan ayat (2); dan
 - c. Tidak melaporkan hal perubahan LPTKS.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 30

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menetapkan program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja untuk menyerap Tenaga Kerja.
- (3) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (4) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja lokal padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (5) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pelaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 31

- (1) Setiap perusahaan wajib mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diisi oleh Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memprioritaskan warga yang berdomisili di wilayah Daerah paling rendah 80% (Delapan puluh persen) dari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- (3) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal, dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar kabupaten/kota maupun provinsi.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah keahlian khusus yang harus bersertifikat.
- (5) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja lokal diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB VII
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu
Perlindungan Kerja

Pasal 32

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

Pasal 33

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki 1 (satu) orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal K3 umum.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara cuma-cuma.

Pasal 34

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

Bagian Kedua
Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 35

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan untuk:
 - a. membuat persetujuan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. paling banyak 4 (Empat) jam sehari dan 18 (Delapan belas) jam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur; dan
 - d. memberikan istirahat kepada pekerja.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandung; dan
 - f. pekerja wanita yang merasakan sakit pada masa haid dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (4) Penyimpangan jam kerja di luar kebiasaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dirundingkan dan disepakati dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (5) Hari pelaksanaan pemilihan umum baik untuk anggota legislatif, Presiden maupun kepala daerah adalah hari libur atau hari yang diliburkan. Apabila pekerja terpaksa harus masuk kerja karena permintaan pengusaha maka mendapatkan pembayaran upah lembur.

Pasal 36

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. anak usia 13 (tiga belas) tahun sampai dengan usia 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial;
 - b. anak usia paling rendah 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau

pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;

- c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
 - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam 1 (satu) hari;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas, dan
 - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 37

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan dari pukul 23.00 WITA sampai dengan 07.00 WITA.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 WITA sampai dengan 07.00 WITA wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan 05.00 WITA; dan
 - d. mencatatkan pelaksanaannya kepada Dinas Tenaga Kerja.
- (3) Tata cara pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d diatur dengan Peraturan Bupati.
- (4) Pengusaha wajib memberikan kebebasan bagi wanita yang beragama Islam untuk melaksanakan kewajiban agamanya dalam hal beribadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (5) Pekerja perempuan yang sudah berkeluarga memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga, diantaranya yang berkenaan dengan pajak atau perlindungan kesehatan bagi keluarganya.

Bagian Ketiga Pengupahan

Pasal 38

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum Kabupaten dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta pertumbuhan ekonomi pada umumnya.
- (3) Upah minimum Kabupaten hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

- (4) Besaran kenaikan upah untuk pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, pengusaha wajib membuat struktur dan skala upah.
- (5) Bagi perusahaan yang belum mampu membuat struktur skala upah, dapat meminta bantuan penyusunan struktur skala upah kepada Dinas Tenaga Kerja atau Lembaga Konsultan Penyusun Skala Upah.

Pasal 39

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

Pasal 40

- (1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala, dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Pasal 41

- (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Bagian Keempat Jaminan Sosial

Pasal 42

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Setiap tenaga kerja tidak memandang status ketenagakerjaannya berhak memperoleh Jaminan sosial yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- (3) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan hari tua;

- d. jaminan pensiun;
 - e. jaminan kematian, dan
 - f. Jaminan kehilangan pekerjaan.
- (4) Setiap perusahaan jasa konstruksi yang melakukan pekerjaan di daerah wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu.
 - (5) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Kesehatan.
 - (6) Keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (5) adalah 1 (satu) istri/suami yang sah dan 3 (tiga) orang anak.
 - (7) Pelaksanaan ketentuan mengenai jaminan sosial bagi perusahaan dan perusahaan jasa konstruksi dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima Kesempatan Beribadah

Pasal 43

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agamanya.
- (2) Kesempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha dengan menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
- (3) Perusahaan memberikan keleluasaan kepada para pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/berjilbab dalam rangka melaksanakan kewajiban/keyakinan terhadap agamanya.
- (4) Pengusaha wajib membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan sesuai dengan perundang-perundangan.

BAB VIII FASILITAS KESEJAHTERAAN

Pasal 44

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh antara lain:
 - a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan anak;
 - c. tempat laktasi;
 - d. perumahan pekerja/buruh;
 - e. fasilitas seragam kerja;
 - f. fasilitas K3;
 - g. fasilitas beribadah;
 - h. fasilitas olahraga;
 - i. fasilitas kantin;
 - j. fasilitas kesehatan;
 - k. fasilitas rekreasi;
 - l. fasilitas istirahat;
 - m.koperasi; dan/atau
 - n. angkutan antar jemput pekerja.

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

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Pasal 45

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

Pasal 46

- (1) Perlindungan kerja dan syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, harian lepas, pemagangan, pekerja pemborongan dan/atau pekerja dari perusahaan alih daya, minimal mendapatkan perlindungan dan syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja/buruh pada perusahaan lain dari pemberi kerja tidak boleh dipekerjakan pada pekerjaan yang terus menerus.

Pasal 47

Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja pada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membayar upah pokok Upah Minimum Kabupaten yang berlaku di daerah.

Pasal 48

- (1) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja, dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan wajib dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- (2) Prosedur tata cara pembuatan dan pencatatan serta pelaksanaan perjanjian kerja diatur dengan peraturan perundang-undangan.

BAB X ALIH DAYA TENAGA KERJA

Pasal 49

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
- (3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, Kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan Alih Daya.
- (4) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, Kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 50

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam perusahaan Alih Daya.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Pasal 51

- (1) Perusahaan Alih Daya berbentuk Badan Hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 52

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh.
- (2) Bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk paling sedikit oleh 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (4) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

- (5) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), serikat pekerja/buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.
- (6) Besaran dan tata cara pemungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam anggaran dasar dan atau anggaran rumah tangga dalam serikat pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (7) Serikat pekerja/serikat buruh diwajibkan melaporkan perkembangan keanggotaannya kepada Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 53

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan hukum kepada para serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan kemampuan yang ada.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai bentuk dan tata cara pemberian bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 54

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan dan pembinaan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Pengusaha dan organisasi pengusahanya dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 55

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan/atau
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 56

- (1) Setiap pengusaha dapat menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan yang berada di daerah dianjurkan untuk masuk ke organisasi pengusaha.

Pasal 57

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

Pasal 58

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

Pasal 59

Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 60

- (1) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara musyawarah.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan Bahasa Indonesia.
- (5) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan Bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah yang sudah disumpah.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja.

BAB XII
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Penyelesaian Perselisihan

Pasal 61

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas Tenaga Kerja dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kesepakatan, para pihak wajib membuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta pendaftaran. Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 62

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

Pasal 63

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja wajib diberitahukan oleh pengusaha kepada serikat pekerja/serikat buruh dan dengan pekerja/buruh apabila yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan bersama, Dinas Tenaga Kerja akan membuat Putusan Anjuran sebagai dasar penyelesaian pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di Pengadilan Hubungan Industrial yang berkedudukan di Pengadilan Negeri.

Pasal 64

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

Bagian Kedua Mogok Kerja

Pasal 65

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Tindakan mogok kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Penutupan Perusahaan

Pasal 66

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dinas Tenaga Kerja wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan mogok kerja maupun penutupan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 dan Pasal 65 ayat (1).

BAB XIII PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 67

- (1) Bupati melalui Dinas Tenaga Kerja melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan;
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kedua Pengendalian

Pasal 68

- (1) Bupati melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan keadaan ketenagakerjaannya secara tertulis kepada Dinas Tenaga Kerja.
- (3) Untuk dapat menjamin keakuratan data ketenagakerjaan, maka pelaporan pertama dilakukan terintegrasi dengan proses pembuatan SITU/SIUP berdasarkan rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XIV HAK/KEWAJIBAN SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 69

- (1) Sanksi administratif terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini, berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan produksi; dan
 - h. pencabutan ijin.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati

BAB XV KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 70

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

BAB XVI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 71

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) bulan terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 72

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Luwuk
pada tanggal 30 DESEMBER 2022

BUPATI BANGGAI,



AMIRUDIN

Diundangkan di Luwuk
pada tanggal 30 DESEMBER 2022

SEKRETARIS KABUPATEN BANGGAI,



ABDULLAH

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANGGAI TAHUN 2022 NOMOR 9

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANGGAI, PROVINSI SULAWESI
TENGAH: 99.07 / 2022

PENJELASAN
ATAS PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANGGAI
NOMOR 9 TAHUN 2022

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berasaskan antara lain kekeluargaan dan kemitraan, perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja yang berkesinambungan, persamaan keadilan dan perlindungan hukum serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja serta keluarga purna kerja.

Untuk meningkatkan kualitas kerja dan peran serta dalam pembangunan daerah maka kedudukan tenaga kerja di Kabupaten Banggai memerlukan penyelenggaraan ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja dan pembinaan hubungan industrial, serta perlindungan tenaga kerja.

Dengan pertimbangan tersebut diatas, sebagai bentuk penyesuaian diri terhadap perubahan regulasi, maka Pemerintah kabupaten Banggai perlu untuk menyusun Peraturan Daerah Kabupaten Banggai tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

II. PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

- Pasal 1
Cukup Jelas
- Pasal 2
Cukup Jelas
- Pasal 3
Cukup Jelas
- Pasal 4
Cukup Jelas
- Pasal 5
Cukup Jelas
- Pasal 6
Cukup Jelas
- Pasal 7
Cukup Jelas
- Pasal 8
Cukup Jelas
- Pasal 9
Cukup Jelas
- Pasal 10
Cukup Jelas
- Pasal 11
Cukup Jelas
- Pasal 12

Cukup Jelas
Pasal 13
Cukup Jelas
Pasal 14
Cukup Jelas
Pasal 15
Cukup Jelas
Pasal 16
Cukup Jelas
Pasal 17
Cukup Jelas
Pasal 18
Cukup Jelas
Pasal 19
Cukup Jelas
Pasal 20
Cukup Jelas
Pasal 21
Cukup Jelas
Pasal 22
Cukup Jelas
Pasal 23
Cukup Jelas
Pasal 24
Cukup Jelas
Pasal 25
Cukup Jelas
Pasal 26
Cukup Jelas
Pasal 27
Cukup Jelas
Pasal 28
Cukup Jelas
Pasal 29
Cukup Jelas
Pasal 30
Cukup Jelas
Pasal 31
Cukup Jelas
Pasal 32
Cukup Jelas
Pasal 33
Cukup Jelas
Pasal 34
Cukup Jelas
Pasal 35
Cukup Jelas
Pasal 36
Cukup Jelas
Pasal 38
Cukup Jelas
Pasal 39
Cukup Jelas
Pasal 40
Cukup Jelas
Pasal 41
Cukup Jelas

Pasal 42
Cukup Jelas
Pasal 43
Cukup Jelas
Pasal 44
Cukup Jelas
Pasal 45
Cukup Jelas
Pasal 46
Cukup Jelas
Pasal 47
Cukup Jelas
Pasal 48
Cukup Jelas
Pasal 49
Cukup Jelas
Pasal 50
Cukup Jelas
Pasal 51
Cukup Jelas
Pasal 52
Cukup Jelas
Pasal 53
Cukup Jelas
Pasal 54
Cukup Jelas
Pasal 55
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
Pasal 62
Cukup Jelas
Pasal 63
Cukup Jelas
Pasal 64
Cukup Jelas
Pasal 65
Cukup Jelas
Pasal 66
Cukup Jelas
Pasal 67
Cukup Jelas
Pasal 68
Cukup Jelas
Pasal 69
Cukup Jelas

Pasal 70

Cukup Jelas

Pasal 71

Cukup Jelas

Pasal 72

Cukup Jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANGGAI NOMOR 155