



PROVINSI JAWA TIMUR

Surabaya, 6 Maret 2026

Nomor : 100.3.2/8440/013.2/2026
Sifat : BIASA
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Fasilitasi terhadap Rancangan
Peraturan Bupati Lamongan

Yth. Bupati Lamongan
di
LAMONGAN

Sehubungan dengan surat Sekretaris Daerah Kabupaten Lamongan tanggal 18 Februari 2026 Nomor 100.3.2/71/413.013/2026 hal Permohonan Fasilitasi Rancangan Peraturan Bupati Kabupaten Lamongan, bersama ini disampaikan hasil fasilitasi Rancangan Peraturan Bupati Lamongan tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Lamongan Nomor 12 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran untuk memperoleh tindak lanjut sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berkaitan dengan hal tersebut, Rancangan Peraturan Bupati Lamongan dimaksud agar dilakukan penyempurnaan sebelum ditetapkan dan dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari setelah dilakukan pengundangan wajib menyampaikan kepada Gubernur Jawa Timur c.q. Biro Hukum Sekretariat Daerah melalui link <https://bit.ly/PenyampaianPerdaPerkada>.
Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. Gubernur Jawa Timur
Sekretaris Daerah,



Adhy Karyono

Tembusan :
Gubernur Jawa Timur.

Jalan Pahlawan Nomor 110, Alun-Alun Contong, Bubutan, Surabaya, Jawa Timur 60174
Telepon (031) 3524001-3524011, Laman www.jatimprov.go.id



HASIL FASILITASI GUBERNUR JAWA TIMUR TERHADAP RANCANGAN PERATURAN BUPATI LAMONGAN TENTANG
PERATURAN PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH LAMONGAN NOMOR 12 TAHUN 2018 TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

NO	RANCANGAN PERATURAN BUPATI	SARAN PENYEMPURNAAN	KETERANGAN
1	2	3	4
1.	Judul: RANCANGAN PERATURAN BUPATI LAMONGAN TENTANG PERATURAN PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH LAMONGAN NOMOR 12 TAHUN 2018 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN	Agar disempurnakan menjadi: RANCANGAN PERATURAN BUPATI LAMONGAN TENTANG PERATURAN PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMONGAN NOMOR 12 TAHUN 2018 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN	Memedomani ketentuan Lampiran II, BAB I, huruf A. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan beserta perubahannya.
2.	Menimbang: a. bahwa untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Lamongan, perlu dilaksanakan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana; b. bahwa dalam rangka mewujudkan perubahan di bidang ketenagakerjaan dan untuk mengoptimalkan peranan dan kedudukan tenaga kerja, perlu pendayagunaan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja;	Agar disempurnakan menjadi: Menimbang: bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 21 ayat (4), Pasal 40 ayat (5), Pasal 88, Pasal 97 ayat (4), dan Pasal 108 ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 12 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 12 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;	Memedomani ketentuan Lampiran II, BAB I, huruf B, huruf angka B.3 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan beserta perubahannya.

	c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 110 Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 12 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Daerah Lamongan Nomor 12 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;		
3.	Mengingat: 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik	- Agar disempurnakan menjadi: 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Daerah Kabupaten di Djawa Timur (Himpunan Peraturan Peraturan Negara Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapradja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang No. 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730); 10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244,	- Penyesuaian dengan perubahan peraturan perundang-undangan.

	Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730); 7. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456); 8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989); 9. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256); 10. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang	Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153); 12. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856); 14. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701); 18. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional	
--	---	--	--

Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856); 12. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141); 14. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701); 16. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747); 17. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan; 18. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia; 19. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018	Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24); - Angka 7, 8, 9, 16, 17, 24, 26, serta 28 agar dihapus. - Angka 20 agar dihapus. - Angka 22 agar dihapus. - Angka 19 agar dihapus. - Agar ditambahkan peraturan perundang-undangan: 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana; 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah; 3. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;	- Angka 20 telah dicabut dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. - Angka 22 telah dicabut dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan. - Angka 19 telah dicabut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
--	---	---

	tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39); 20. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri; 22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain; 24. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan; 26. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak; 28. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 441);	4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.	
--	---	--	--

4.	Menetapkan: PERATURAN PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH LAMONGAN NOMOR 12 TAHUN 2018 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN	Agar disempurnakan menjadi: Menetapkan: PERATURAN PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN LAMONGAN NOMOR 12 TAHUN 2018 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN	Penyempurnaan redaksional.
5.	Pasal 1 ...	Agar dirumuskan kembali dengan mengacu penyempurnaan rumusan materi muatan dalam Rancangan Peraturan Bupati.	Memedomani ketentuan Lampiran II, BAB I, huruf C, huruf angka C.1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan beserta perubahannya.
6.	Pasal 2 ... Pasal 3 ...	Agar dihapus.	Telah diatur sebagai materi muatan Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 12 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
7.	Pasal 4 Ruang lingkup Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini meliputi : a. pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja; b. penempatan tenaga kerja; c. penggunaan tenaga kerja asing; d. penggunaan tenaga kerja alih daya; e. hubungan kerja; f. perlindungan tenaga kerja; g. kesejahteraan tenaga kerja;	Agar dirumuskan kembali menjadi: Pasal 4 Ruang lingkup Peraturan Bupati ini meliputi: a. mekanisme pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi Pelatihan Kerja pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah; b. prosedur dan tata cara pemberian izin tertulis untuk Lembaga Swasta Berbadan Hukum; c. syarat-syarat Konsiliator; d. tata cara penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial; dan	Memedomani ketentuan Pasal 21 ayat (4), Pasal 40 ayat (5), Pasal 88, Pasal 97 ayat (4), dan Pasal 108 ayat (2) Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor 12 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

	h. hubungan industrial; i. pembinaan; dan j. sanksi.	e. tata cara pengenaan sanksi administratif.	
8.	Pasal 5 sampai dengan Pasal 109	Agar dirumuskan kembali menjadi: BAB ... MEKANISME PELAKSANAAN PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PELATIHAN KERJA PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS LATIHAN KERJA DAERAH Bagian Kesatu Umum Pasal ... (1) Pelaksanaan Pelatihan Kerja pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah harus dilaksanakan melalui proses publikasi, seleksi, dan rekrutmen yang dilaksanakan secara terbuka, objektif, adil, dan tidak diskriminatif. (2) Peserta Pelatihan Kerja dapat berasal dari pencari kerja, pekerja, penyandang disabilitas, dan unsur masyarakat lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja. (3) Pelatihan Kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat disabilitas, dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan. (4) Peserta Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan dan peraturan lembaga Pelatihan	- Agar dirumuskan sesuai kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan dengan memedomani ketentuan Lampiran, angka I, huruf G. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah beserta perubahannya.

		Kerja sesuai dengan jenis dan program Pelatihan Kerja yang akan diikuti. Bagian Kedua Persyaratan Pasal ... Peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... ayat (4) harus memenuhi persyaratan: a. ...; b. ...; c. ...; dst. Bagian Ketiga Tahapan Rekrutmen Peserta Pelatihan Kerja Pasal ... Rekrutmen sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... ayat (1) dilaksanakan dengan tahapan meliputi: a. ...; b. ...; c. ...; dst. BAB ... PROSEDUR DAN TATA CARA PEMBERIAN IZIN TERTULIS LEMBAGA SWASTA BERBADAN HUKUM Pasal ... (1) Penempatan Tenaga Kerja dapat dilaksanakan oleh lembaga swasta berbadan hukum. (2) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib	- Agar ditambahkan rumusan kebutuhan Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan. - Memedomani ketentuan BAB IV, Bagian Kedua, angka 3 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
--	--	---	---

		memiliki izin tertulis dari Dinas Tenaga Kerja sesuai kewenangannya yang diajukan melalui Sistem Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik. (3) Izin tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Perizinan Berusaha. BAB ... SYARAT-SYARAT KONSILIATOR Pasal ... Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh Konsiliator yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja. Pasal ... (1) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh Konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat Pekerja/Buruh bekerja. (2) Penyelesaian oleh Konsiliator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada Konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.	- Memedomani ketentuan Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
--	--	---	--

		(3) Para pihak dapat mengetahui nama Konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama Konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada Dinas Tenaga Kerja. Pasal ... (1) Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... harus memenuhi syarat: - beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; - warga negara Indonesia; - berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun; - pendidikan minimal lulusan strata satu (S-1); - berbadan sehat menurut surat keterangan dokter; - berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela; - memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun; - menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan - syarat lain yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. (2) Konsiliator yang telah terdaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberi legitimasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.	
--	--	---	--

		BAB ... TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL Pasal ... (1) Dalam hal mediasi tidak dapat terlaksana, maka Pekerja/Buruh atau Pengusaha dapat mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya. (2) Pengajuan gugatan wajib dilampiri risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi atau Konsiliasi. (3) Pengajuan gugatan yang tidak melampirkan risalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) akan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Penyelesaian Hubungan Industrial. (4) Gugatan oleh Pekerja/Buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha. (5) Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. (6) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa	- Memedomani ketentuan BAB IV Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
--	--	--	--

		hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya. (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tahapan persidangan dalam Pengadilan Hubungan Industrial dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Penyelesaian Hubungan Industrial. BAB ... TATA CARA PENGENAAN SANKSI ADMINISTRATIF Bagian Kesatu Kewajiban Pasal ... Lembaga Pelatihan Kerja swasta atau unit pelatihan Perusahaan wajib memiliki instruktur dan tenaga Pelatihan Kerja yang kompeten sesuai dengan bidangnya. Pasal ... (1) Pelatihan kerja dilakukan dengan pelatihan di lembaga Pelatihan Kerja (<i>off the job</i>) dan pelatihan di tempat kerja (<i>on the job training</i>). (2) Pelaksanaan pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui kerjasama antara Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah atau lembaga Pelatihan Kerja dengan Perusahaan. (3) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib menerima peserta pelatihan di tempat	- Penyempurnaan redaksional.
--	--	--	-------------------------------------

		kerja dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah. Pasal ... Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara, dan Antar Kerja Khusus wajib memiliki rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja. Pasal ... (1) Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil tanpa diskriminasi. (2) Setiap Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas secara adil tanpa diskriminasi. (3) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja. Pasal ... Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib: a. memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang diterbitkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan sebelum mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;	
--	--	---	--

- b. memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang diterbitkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
- d. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; dan
- e. melaksanakan pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia.

Pasal ...

Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan di Daerah wajib:

- a. mampu berbahasa Indonesia;
- b. memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
- c. memiliki sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi yang diakui;
- d. membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- e. memiliki pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun.

		Pasal ... (1) Besaran upah untuk Tenaga Kerja Asing wajib berpedoman pada aspek keadilan terhadap Tenaga Kerja lokal. (2) Pemberi kerja wajib memulangkan Tenaga Kerja yang telah berakhir masa kerjanya. Pasal ... Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh wajib memenuhi persyaratan: - berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan; - memiliki tanda daftar Perusahaan; - memiliki izin usaha; - memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di Indonesia; - memiliki izin operasional; - mempunyai kantor dan alamat tetap; dan - memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak atas nama perusahaan. Pasal ... (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapatkan perlindungan atas: - keselamatan dan kesehatan kerja; - higienis Perusahaan dan lingkungan kerja; - moral dan kesusilaan; dan - perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama	
--	--	--	--

		sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan juga berkewajiban untuk: - menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke Perusahaan bagi Pekerja yang bekerja pada malam hari; - menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan; - memiliki Tenaga Kerja di bagian personalia yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kader norma ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; - memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum sesuai peraturan perundang-undangan; - menyediakan alat pelindung diri sesuai standar nasional indonesia secara gratis sesuai peraturan perundang-undangan; dan - melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali.	
--	--	--	--

		Pasal ... Setiap sarana dan prasarana produksi, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit, akibat hubungan kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis Perusahaan, lingkungan kerja. Pasal ... (1) Ketentuan waktu kerja yang wajib dilaksanakan oleh setiap Pengusaha adalah: 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu. (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib: - ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; - paling banyak 3 (tiga) jam sehari dalam 14 (empat belas) jam seminggu; - membayar upah kerja lembur minimal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan	
--	--	--	--

		d. memberikan waktu istirahat kepada pekerja minimal 15 menit bagi Pekerja/Buruh yang lembur dua jam atau lebih. (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada Pekerja/Buruh, yang meliputi: a. istirahat antar jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus; b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; c. istirahat pada hari libur nasional yang ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; e. istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan setelah melahirkan; f. istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan. (4) Pengusaha berkewajiban memberikan libur kepada Pekerja/Buruh dengan tanpa	
--	--	--	--

		mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal ... (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan pada malam hari wajib melaporkan pelaksanaannya kepada Dinas Tenaga Kerja setiap 6 (enam) bulan sekali. (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat tentang: a. data dan jumlah pekerja/buruh perempuan; b. waktu kerja; c. fasilitas dan kompensasi yang diberikan; serta d. mekanisme pelaksanaannya. (3) Pengusaha wajib memberikan hak dan perlindungan yang sama kepada Pekerja/Buruh perempuan dan Pekerja/Buruh penyandang disabilitas sama dengan Pekerja/Buruh lainnya. Pasal ... Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.	
--	--	---	--

		Pasal ... Kekurangan atas pembayaran upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja merupakan utang yang wajib dibayar oleh Pengusaha pada Pekerja/Buruh. Pasal ... (1) Pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun. (2) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun. (3) Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan tunjangan hari raya secara proporsional dengan masa kerjanya. (4) Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus diberikan tunjangan hari raya paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah. (5) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas komponen upah: a. tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih; atau b. pokok termasuk tunjangan tetap. (6) Waktu pembayaran tunjangan hari raya diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.	
--	--	--	--

		Pasal ... (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan. (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (3) Perusahaan wajib mengikutsertakan seluruh Pekerja/Buruh dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan khusus Pekerja/Buruh diikutsertakan ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Pasal ... (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh, antara lain: - ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui); - fasilitas seragam kerja; - fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja; - fasilitas ibadah yang memadai dan representatif; - tempat olahraga yang memadai dan representatif; - fasilitas kesehatan dan poliklinik;	
--	--	--	--

		g. fasilitas kantin; h. fasilitas rekreasi setiap satu tahun minimal 1 (satu) kali; i. fasilitas istirahat; j. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan k. tempat parkir di area Perusahaan yang memadai dan representatif. (2) Setiap Perusahaan wajib menyediakan aksesibilitas untuk Pekerja penyandang disabilitas. (3) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan. Pasal ... (1) Setiap Pekerja/Buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan/atau kepercayaannya. (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan/atau kepercayaannya. (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (2), yaitu menyediakan waktu, tempat yang layak, prasarana untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan/atau kepercayaannya.	
--	--	---	--

		Pasal ... (1) Dalam hal hubungan kerja berakhir karena Pekerja/Buruh meninggal dunia, Pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris sejumlah uang duka dengan perhitungan: 2 (dua) kali uang pesangon; 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja; dan - uang penggantian hak. (2) Besaran uang yang diberikan kepada ahli waris sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal ... (1) Pekerja/Buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan permohonan pensiun secara tertulis kepada Pengusaha. (2) Pengusaha dapat menolak Pekerja/Buruh yang mengajukan permohonan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila masih membutuhkan Pekerja/Buruh tersebut. (3) Pengusaha tetap wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh yang telah dinyatakan pensiun. (4) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak Pekerja/Buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	
--	--	--	--

		Bagian Kedua Larangan Pasal ... (1) Perusahaan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang bukan dalam rangka alih teknologi dan alih pengetahuan. (2) Perusahaan dilarang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing pada jabatan tertentu. (3) Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah: - Direktur Personalia; - Manajer Hubungan Industrial; - Manajer Personalia; - Supervisor Pengembangan Personalia; - Supervisor Perekrutan Personalia; - Supervisor Penempatan Personalia; - Supervisor Pembinaan Karir Pegawai; - Penata Usaha Personalia; - Kepala Eksekutif Kantor; - Ahli Pengembangan Personalia dan Karir; - Spesialis Personalia; - Penasehat Karir; - Penasehat Tenaga Kerja; - Pembimbing dan Konseling Jabatan; - Perantara Tenaga Kerja; - Pengadministrasi Pelatihan Pegawai; - Pewawancara Pegawai; - Analisis Jabatan; - Penyelenggara Keselamatan Kerja.	
--	--	---	--

		Pasal ... Pengusaha dilarang menyimpan dan/atau menahan dokumen asli yang sifatnya melekat pada Pekerja sebagai jaminan. Pasal ... Perusahaan dilarang: - mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan pada malam hari disaat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 3 (tiga) bulan; - mempekerjakan anak yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Bagian Ketiga Pengenaan Sanksi Administratif Pasal ... - Setiap orang/Perusahaan yang melanggar ketentuan mengenai kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... dan larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... dikenai sanksi administratif. - Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa: - teguran tertulis; - pembatasan kegiatan usaha; - penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; - penghentian kegiatan usaha; dan/atau - pencabutan izin.	- Agar dirumuskan sesuai kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan dengan memedomani ketentuan Pasal 238 ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah beserta perubahannya. - Perumusan pengenaan sanksi administratif dapat menggunakan 2 (dua) model sebagaimana terlampir dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan.
--	--	--	---

		(3) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara berjenjang. (4) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh ... (Perangkat Daerah yang membidangi) setelah berkoordinasi dengan pihak terkait. (5) Tindakan di lapangan terhadap pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan oleh ... (Perangkat Daerah yang membidangi) bersama Satuan Polisi Pamong Praja Daerah dan/atau pihak terkait. Pasal ... (1) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... ayat (2) huruf a terdiri dari: - teguran tertulis kesatu; - teguran tertulis kedua; dan - teguran tertulis ketiga. (2) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara berjenjang dan setiap teguran tertulis tersebut berlaku dalam waktu paling lama ... hari kerja. (3) Dalam hal setiap orang/Perusahaan yang melanggar telah mematuhi teguran tertulis kesatu sebelum jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ... (Perangkat Daerah yang membidangi) dapat mencabut teguran tertulis dimaksud dan tidak perlu diterbitkan	
--	--	--	--

		surat teguran tertulis kedua serta menyampaikan surat pemberitahuan kepada orang/Perusahaan yang melanggar untuk tetap dapat melakukan kegiatan usahanya. (4) Dalam hal setiap orang/Perusahaan yang melanggar tidak mematuhi teguran tertulis kesatu dan/atau menanggapi tapi tidak sesuai dengan substansi dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ... (Perangkat Daerah yang membidangi) dapat menjatuhkan teguran tertulis kedua. (5) Dalam hal setiap orang/Perusahaan yang melanggar telah mematuhi teguran tertulis kedua sebelum jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ... (Perangkat Daerah yang membidangi) dapat mencabut teguran tertulis kedua dan tidak perlu diterbitkan surat teguran tertulis ketiga serta menyampaikan surat pemberitahuan kepada orang/Perusahaan yang melanggar untuk tetap dapat melakukan kegiatan usahanya. (6) Dalam hal setiap orang/Perusahaan yang melanggar tidak mematuhi teguran tertulis kedua dan/atau menanggapi tapi tidak sesuai dengan substansi dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ... (Perangkat Daerah yang membidangi) dapat menjatuhkan teguran tertulis ketiga. (7) Dalam hal setiap orang/Perusahaan yang melanggar telah mematuhi surat teguran tertulis	
--	--	---	--

		ketiga sebelum jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka tidak perlu dilakukan tindakan pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... ayat (2) huruf b dan ... (Perangkat Daerah yang membidangi) menyampaikan surat pemberitahuan kepada orang/Perusahaan yang melanggar untuk tetap dapat melakukan kegiatan usahanya. Pasal ... (1) Dalam hal setiap orang/Perusahaan pernah dijatuhi teguran tertulis kesatu sebanyak 2 (dua) kali, ... (Perangkat Daerah yang membidangi) dapat menjatuhkan teguran tertulis kedua. (2) Dalam hal setiap orang/Perusahaan pernah dijatuhi teguran tertulis kedua sebanyak 2 (dua) kali, ... (Perangkat Daerah yang membidangi) dapat menjatuhkan teguran tertulis ketiga. Pasal ... (1) Sanksi pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... ayat (2) huruf b dapat dijatuhkan oleh ... (Perangkat Daerah yang membidangi) apabila setiap orang/Perusahaan yang melanggar tidak mematuhi dan/atau menanggapi tapi tidak sesuai dengan substansi teguran tertulis ketiga dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... ayat (2). (2) Dalam jangka waktu ... hari kerja, setiap	
--	--	---	--

		orang/Perusahaan yang melanggar dapat melakukan klarifikasi kepada ... (Perangkat Daerah yang membidangi). (3) Dalam hal setiap orang/Perusahaan yang melanggar menyampaikan klarifikasi dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan substansinya diterima oleh ... (Perangkat Daerah yang membidangi), maka ... (Perangkat Daerah yang membidangi) menyampaikan surat pemberitahuan kepada orang/Perusahaan yang melanggar untuk melaksanakan kegiatan usahanya kembali. Pasal ... (1) Sanksi penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... ayat (2) huruf c dapat dijatuhkan oleh ... (Perangkat Daerah yang membidangi) apabila setiap orang/Perusahaan yang melanggar tidak mematuhi dan/atau menanggapi tapi tidak sesuai dengan substansi pembatasan kegiatan usaha dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... ayat (2). (2) Dalam jangka waktu ... hari kerja, setiap orang/Perusahaan yang melanggar dapat melakukan klarifikasi kepada ... (Perangkat Daerah yang membidangi). (3) Dalam hal setiap orang/Perusahaan yang melanggar menyampaikan klarifikasi dalam	
--	--	--	--

		jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan substansinya diterima oleh ... (Perangkat Daerah yang membidangi), maka ... (Perangkat Daerah yang membidangi) menyampaikan surat pemberitahuan kepada orang/Perusahaan yang melanggar untuk melaksanakan kegiatan usahanya kembali. Pasal ... (1) Sanksi penghentian kegiatan usaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... ayat (2) huruf d dapat dijatuhkan oleh ... (Perangkat Daerah yang membidangi) apabila setiap orang/Perusahaan yang melanggar tidak mematuhi dan/atau menanggapi tapi tidak sesuai dengan substansi penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... ayat (2). (2) Dalam jangka waktu ... hari kerja, setiap orang/Perusahaan yang melanggar dapat melakukan klarifikasi kepada ... (Perangkat Daerah yang membidangi). (3) Dalam hal setiap orang/Perusahaan yang melanggar menyampaikan klarifikasi dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan substansinya diterima oleh ... (Perangkat Daerah yang membidangi), maka ... (Perangkat Daerah yang membidangi) menyampaikan surat pemberitahuan kepada	
--	--	---	--

		orang/Perusahaan yang melanggar untuk melaksanakan kegiatan usahanya kembali. Pasal ... (1) Sanksi pencabutan izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... ayat (2) huruf e dapat dijatuhkan oleh ... (Perangkat Daerah yang membidangi) apabila setiap orang/Perusahaan yang melanggar tidak mematuhi dan/atau menanggapi tapi tidak sesuai dengan substansi penghentian kegiatan usaha dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal ... ayat (2). (2) Dalam jangka waktu ... hari kerja, setiap orang/Perusahaan yang melanggar dapat melakukan klarifikasi kepada ... (Perangkat Daerah yang membidangi). (3) Dalam hal setiap orang/Perusahaan yang melanggar menyampaikan klarifikasi dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan substansinya diterima oleh ... (Perangkat Daerah yang membidangi), maka ... (Perangkat Daerah yang membidangi) menyampaikan surat pemberitahuan kepada orang/Perusahaan yang melanggar untuk melaksanakan kegiatan usahanya kembali. (4) Dalam hal setiap orang/Perusahaan yang melanggar tidak melakukan klarifikasi dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan/atau melakukan klarifikasi tapi	
--	--	---	--

		substansinya tidak diterima, maka ... (Perangkat Daerah yang membidangi) dapat mengusulkan pencabutan izin kepada pihak terkait. ATAU (1) Setiap orang/Perusahaan yang melanggar ketentuan Pasal ... dikenai sanksi administratif berupa: a. ...; b. ...; dst. (2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berjenjang. (3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh ... (Perangkat Daerah yang membidangi) setelah berkoordinasi dengan pihak terkait. (4) Pelaksanaan pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan oleh ... (Perangkat Daerah yang membidangi) bersama Satuan Polisi Pamong Praja Daerah dan/atau pihak terkait. (5) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berakhir setelah orang/Perusahaan yang melanggar memenuhi kewajiban dan/atau larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal ...	
- Materi muatan Rancangan Peraturan Bupati harus mengacu ketentuan peraturan perundang-undangan berkaitan dengan materi muatan Rancangan Peraturan Bupati, antara lain ketentuan mengenai Pemerintahan Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Ketenagakerjaan.			

- Pengurutan dan pengacuan pada materi muatan dalam Batang Tubuh Rancangan Peraturan Bupati harus menyesuaikan dengan penyempurnaan pada fasilitasi Rancangan Peraturan Bupati dengan memedomani ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Teknik penyusunan Rancangan Peraturan Bupati agar mengacu ketentuan peraturan perundang-undangan dalam lingkup kewenangan Daerah, antara lain Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan beserta perubahannya.

a.n. Gubernur Jawa Timur
Sekretaris Daerah,



Adhy Karyono