



BUPATI SUMEDANG  
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUMEDANG

NOMOR 6 TAHUN 2019

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SUMEDANG,

- Menimbang : a. bahwa meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia asal Daerah sebagai bagian integral dari tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dalam rangka menjamin hak-hak dasar, kesempatan, dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja/buruh maupun calon tenaga kerja/buruh untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- b. bahwa untuk mendukung terwujudnya hak-hak dasar tenaga kerja/buruh dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia asal Daerah secara optimal perlu dilakukan secara terencana, terstruktur, dan terpadu melalui penataan regulasi di Daerah yang sesuai dengan perkembangan kebijakan di bidang ketenagakerjaan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak), (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5606);
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
10. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
11. 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);
12. 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);

13. 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 beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
14. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
15. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
17. 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 Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penetapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714);

22. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5730);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
25. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39);
26. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 165);
27. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016 Nomor 11);

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KABUPATEN SUMEDANG  
dan  
BUPATI SUMEDANG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu  
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Sumedang.
2. Bupati adalah Bupati Sumedang.

3. Pemerintahan Daerah Kabupaten adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
4. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Dinas, adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
11. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
12. Pelindungan PMI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon PMI dan/atau PMI dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.
13. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
14. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama PMI dan anggota keluarganya berada di luar negeri.
15. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak PMI dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.

16. Calon PMI adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
17. PMI Perseorangan adalah PMI yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.
18. Keluarga PMI adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama PMI di luar negeri.
19. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
20. Tenaga Kerja Pendamping adalah Tenaga Kerja Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
21. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
22. Pemberi Kerja Pekerja Migran adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan penempatan yang mempekerjakan PMI.
23. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
24. Pengusaha adalah:
  - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
25. Perusahaan adalah:
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
26. Perusahaan Penempatan PMI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan PMI.

27. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
28. Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu Perusahaan atau di beberapa Perusahaan.
29. Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Luar Perusahaan adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang didirikan oleh para Pekerja/Buruh yang tidak bekerja di Perusahaan.
30. Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.
31. Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah gabungan Federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
32. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
33. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumberdaya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data dan informasi, yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja untuk mengelola data dan informasi ketenagakerjaan.
34. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan Tenaga Kerja, baik dalam dan luar negeri.
35. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja.
36. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
37. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik di daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.

38. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam Pemerintah Daerah Kabupaten, maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada Pemerintah Daerah Kabupaten atau Perusahaan yang bersangkutan.
39. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat RTK Makro adalah hasil kegiatan Perencanaan Tenaga Kerja makro.
40. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RTK Mikro adalah hasil kegiatan perencanaan Tenaga Kerja mikro.
41. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
42. Visa Tinggal Terbatas yang selanjutnya disebut Vitas adalah keterangan tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di Perwakilan Republik Indonesia atau di tempat lain yang ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia yang memuat persetujuan bagi Orang Asing untuk melakukan perjalanan ke Wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian izin Tinggal Terbatas dalam rangka bekerja.
43. Izin Tinggal Terbatas yang selanjutnya disebut ITAS adalah izin yang diberikan kepada orang asing tertentu untuk berada dan tinggal di Wilayah Indonesia dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja.
44. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disebut DKP-TKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas penggunaan TKA sebagai Penerimaan Daerah.
45. Penerimaan Daerah adalah Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang masuk ke kas daerah.
46. Pekerjaan Bersifat Darurat dan Mendesak berkaitan dengan penggunaan TKA adalah pekerjaan yang tidak terencana yang memerlukan penanggulangan segera disebabkan antara lain bencana alam, kerusakan mesin utama, huru-hara/unjuk rasa/kerusakan yang perlu segera ditangani untuk menghindari kerugian fatal bagi Perusahaan dan/atau masyarakat umum.
47. Pekerjaan Bersifat Sementara berkaitan dengan penggunaan TKA adalah pekerjaan yang bersifat sewaktu-waktu atau dapat diselesaikan dalam jangka waktu singkat paling lama 6 (enam) bulan.
48. Kesempatan kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.
49. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.



50. Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan upah.
51. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.
52. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
53. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen Perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
54. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan pemberi kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
55. 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 dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
56. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan, teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metoda dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penerapan kelulusan peserta pelatihan.
57. Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.
58. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

59. Sertifikat Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui Uji Kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Kompetensi Kerja Internasional, dan/atau Standar Kompetensi Kerja Khusus.
60. Standar Kompetensi Kerja Khusus adalah standar Kompetensi Kerja yang dikembangkan dan digunakan oleh organisasi untuk memenuhi tujuan internal organisasinya sendiri dan/atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi lain yang memiliki ikatan kerja sama dengan organisasi yang bersangkutan atau organisasi lain yang memerlukan.
61. Standar Kompetensi Kerja Internasional adalah standar Kompetensi Kerja yang dikembangkan dan ditetapkan oleh suatu organisasi multi nasional dan digunakan secara internasional.
62. Pelatihan Kerja Berbasis Masyarakat adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan kebutuhan dan potensi Daerah dalam rangka meningkatkan produktivitas masyarakat.
63. Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan Pelatihan Kerja.
64. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
65. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang selanjutnya disebut BLK adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Dinas yang melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat.
66. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
67. Penyelenggara Pemagangan adalah Perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pemagangan.
68. Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban serta jangka waktu Pemagangan.
69. Pembimbing Pemagangan adalah tenaga pelatihan yang merupakan tenaga penyalia atau pekerja yang ditunjuk oleh Penyelenggara Pemagangan untuk membimbing peserta Pemagangan di Perusahaan.

70. Tenaga Penyelia adalah seseorang yang diberikan tugas dalam sebuah perhimpunan Perusahaan sebagaimana ia mempunyai kuasa dan wewenang untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya.
71. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.
72. Produktivitas Kerja adalah hasil/jumlah barang dan jasa yang diproduksi dengan sumber daya yang dipakai (jumlah tenaga kerja) untuk menghasilkan suatu produk.
73. Antarkerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.
74. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.
75. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah sistem penempatan tenaga kerja antar daerah provinsi;
76. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah sistem penempatan Tenaga Kerja di luar negeri;
77. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
78. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja.
79. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
80. Penanggung Jawab Perusahaan adalah Direktur Utama LPTKS sebagaimana tercantum dalam akta pendirian/perubahan badan hukum.
81. Pengantar Kerja adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pelayanan Antarkerja.
82. Petugas Antarkerja adalah petugas yang memiliki kompetensi melakukan kegiatan Antarkerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan Antarkerja
83. Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah Pencari Kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.

84. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
85. Warga Sekitar adalah Masyarakat yang berdomisili di sekitar Perusahaan dalam jangka waktu paling sedikit 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.
86. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah Lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi Kompetensi Kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi Kompetensi Kerja.
87. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
88. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.
89. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
90. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
91. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi antara pekerja dan pengusaha membahas masalah-masalah hubungan industrial seperti peraturan Perusahaan, keberlangsungan Perusahaan dan kesejahteraan pekerja.
92. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah.
93. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

94. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
95. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten.
96. Dewan Pengupahan Kabupaten adalah lembaga non-struktural yang bersifat tripartit yang bertugas memberikan saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan kabupaten.
97. Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan didasarkan atas kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu.
98. Organisasi Perusahaan adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi perusahaan Indonesia yang didirikan secara sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan didasarkan atas kesamaan jenis usaha, mata dagangan, atau jasa yang dihasilkan ataupun yang diperdagangkan.
99. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
100. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
101. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
102. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.

103. 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 dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
104. Perjanjian Penempatan PMI yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan PMI dan Calon PMI yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan PMI di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
105. Perjanjian Kerja Migran Indonesia adalah perjanjian tertulis antara PMI dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
106. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
107. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
108. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
109. Badan Usaha Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah.

## Bagian Kedua Ruang Lingkup

### Pasal 2

Ruang lingkup penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. PTK dan Informasi Ketenagakerjaan;
- b. Pelatihan Kerja, Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Penempatan Tenaga Kerja;
- d. Perluasan Kesempatan Kerja;
- e. Penggunaan TKA;
- f. Pelindungan PMI;
- g. hubungan kerja;
- h. perlindungan kerja;
- i. jaminan sosial;
- j. fasilitas kerja;
- k. Hubungan Industrial; dan
- l. pembinaan dan pengendalian pengawasan.

## BAB II PTK DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

### Bagian Kesatu PTK

#### Pasal 3

- (1) Pembangunan Ketenagakerjaan di Daerah dilaksanakan berdasarkan PTK.
- (2) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. PTK Makro; dan
  - b. PTK Mikro.

#### Paragraf 1 PTK Makro

#### Pasal 4

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf a, terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral.
- (2) Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada Informasi Ketenagakerjaan dan informasi terkait lainnya.
- (3) Hasil kegiatan penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam RTK Makro, yang memuat informasi tentang:
  - a. persediaan tenaga kerja;
  - b. kebutuhan tenaga kerja;
  - c. neraca tenaga kerja; dan
  - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan Daerah.
- (4) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (5) Persediaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a penghitungannya dilakukan dengan pendekatan tingkat partisipasi angkatan kebutuhan tenaga kerja atau luaran pendidikan.
- (6) Kebutuhan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, penghitungannya dilakukan dengan pendekatan kebutuhan tenaga kerja dan pendekatan pendayagunaan tenaga kerja, dengan mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja di Daerah Kabupaten.
- (7) Neraca Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, disusun dengan membandingkan antara persediaan Tenaga Kerja dengan kebutuhan tenaga kerja, untuk mengetahui kesenjangan tenaga kerja.
- (8) Arah Kebijakan, Strategi, dan Program Pembangunan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, memuat pokok pikiran, strategi, dan kegiatan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan di Daerah.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Paragraf 2  
PTK Mikro

Pasal 5

- (1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) huruf b diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (2) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh BUMD, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.
- (3) Hasil kegiatan penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam RTK Mikro, yang memuat informasi tentang:
  - a. persediaan pegawai;
  - b. kebutuhan pegawai;
  - c. neraca pegawai; dan
  - d. program kepegawaian.
- (4) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (5) Informasi Persediaan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, disusun berdasarkan kekuatan pegawai yang dirinci menurut jabatan, status kepegawaian, jenjang dan bidang pendidikan akhir, usia, jenis kelamin, pelatihan dan pengalaman kerja.
- (6) Informasi Kebutuhan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, dihitung berdasarkan beban kerja yang dirinci menurut jabatan, status kepegawaian, jenjang dan bidang pendidikan akhir, usia, jenis kelamin, pelatihan, dan pengalaman kerja.
- (7) Neraca Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, disusun dengan membandingkan antara persediaan pegawai dengan kebutuhan pegawai baik jumlah maupun kualifikasi.
- (8) Program Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, paling sedikit memuat:
  - a. pola pembinaan karier;
  - b. program perekrutan, seleksi, penempatan serta pemensiunan pegawai;
  - c. pelatihan dan pengembangan pegawai;
  - d. perlindungan, pengupahan serta jaminan sosial; dan
  - e. produktivitas kerja.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro di Daerah.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara berkala baik langsung maupun tidak langsung paling singkat 6 (enam) bulan sekali.



Bagian Kedua  
Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten bertanggungjawab untuk melaksanakan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan Informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (3) Jenis Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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.
- (4) Dalam melaksanakan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah Kabupaten harus membangun dan mengembangkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan dengan memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB III

PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, DAN PRODUKTIVITAS

Bagian Kesatu  
Pelatihan Kerja

Paragraf 1  
Umum

Pasal 8

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan Kompetensi Kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.
- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (3) Pelatihan Kerja berdasarkan:
  - a. berbasis kompetensi; dan
  - b. berbasis masyarakat.

#### Pasal 9

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan metode Pelatihan Kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar Kompetensi Kerja.
- (2) Metode Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pelatihan di BLK, LPK, tempat kerja, atau di lingkungan masyarakat.
- (3) Metode pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diselenggarakan dengan Pemagangan.

#### Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja harus didukung dengan sarana, prasarana, dan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar Kompetensi Kerja.
- (2) Kualifikasi kompetensi tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 2

#### Peserta Pelatihan Kerja

#### Pasal 11

- (1) Setiap Tenaga Kerja dan/atau Calon Tenaga Kerja mempunyai kesempatan untuk menjadi peserta Pelatihan Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.
- (2) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Bagi Penyandang Disabilitas yang menjadi peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.
- (4) Peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
  - a. sertifikat pelatihan; atau
  - b. sertifikat Kompetensi Kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan oleh BNSP atau lembaga sertifikasi profesi.

#### Paragraf 3

#### Penyelenggara Pelatihan Kerja

#### Pasal 12

Pemerintah Daerah Kabupaten berwenang melakukan pembinaan terhadap LPK di wilayah Daerah yang ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan Pelatihan Kerja.

### Pasal 13

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
  - a. BLK; dan
  - b. LPK.
- (2) Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh badan hukum atau perorangan bukan Perusahaan wajib memiliki Izin dari Bupati.
- (3) Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh badan hukum Perusahaan wajib mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (4) LPK yang telah memperoleh izin dan telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

### Bagian Kedua Pemagangan

#### Paragraf 1 Penyelenggara Pemagangan

### Pasal 14

- (1) Pemagangan diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki Unit Pelatihan.
- (2) Pemerintah Daerah dapat melakukan fasilitasi penyelenggaraan Pemagangan yang diselenggarakan oleh Perusahaan.
- (3) Dalam hal Perusahaan tidak memiliki unit pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk Pemagangan yang dilaksanakan di dalam negeri Perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan LPK yang terakreditasi dan mempunyai skema program yang sama.
- (4) Unit Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki:
  - a. susunan kepengurusan unit pelatihan;
  - b. tenaga pelatihan dan Pembimbing Pemagangan yang berasal dari karyawan perusahaan yang kompeten;
  - c. ruang teori dan praktik; dan
  - d. skema program Pemagangan yang akan diselenggarakan.
- (5) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

### Pasal 15

- Penyelenggara Pemagangan yang akan menyelenggarakan Pemagangan harus memiliki:
- a. program Pemagangan;
  - b. sarana dan prasarana; dan
  - c. pembimbing Pemagangan.

Paragraf 2  
Peserta Pemagangan

Pasal 16

- (1) Pencari kerja merupakan peserta Pemagangan di dalam negeri dan di luar negeri.
- (2) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
  - a. usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun;
  - b. pendidikan sekurang-kurangnya SLTA atau sederajat bagi pemagangan luar negeri;
  - c. berstatus sebagai siswa/mahasiswa di Lembaga Pendidikan yang bersangkutan;
  - d. sehat jasmani dan rohani;
  - e. lulus seleksi; dan
  - f. Persyaratan lain sesuai dengan kurikulum yang di laksanakan dengan kebutuhan program.

Pasal 17

- (1) Perusahaan yang melaksanakan Pemagangan di dalam negeri hanya dapat menerima peserta Pemagangan paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah karyawan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan dilarang mengikutsertakan peserta Pemagangan yang telah mengikuti Pemagangan pada program/ jabatan/ kualifikasi yang sama.

Paragraf 3  
Perjanjian Pemagangan

Pasal 18

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan secara tertulis antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. jenis program;
  - b. jangka waktu Pemagangan paling lama 6 ( enam) bulan;
  - c. ketentuan hak, kewajiban peserta dan Perusahaan;
  - d. asuransi;
  - e. memperoleh uang saku; dan
  - f. sertifikat.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.

Paragraf 4  
Penyelenggaraan Pemagangan

Pasal 19

- (1) LPK dan perusahaan yang akan melaksanakan penyelenggaraan Pemagangan wajib memberitahukan secara tertulis rencana penyelenggaraan Pemagangan kepada Kepala Dinas.
- (2) Pemerintah Daerah Kabupaten melaksanakan rekrutmen dan seleksi dalam program Pemagangan ke luar negeri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

Bagian Ketiga  
Produktivitas Tenaga Kerja

Pasal 20

- (1) Pelayanan Produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah Kabupaten, dunia usaha dan masyarakat.
- (2) Pelayanan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - a. penyadaran Produktivitas;
  - b. peningkatan Produktivitas; dan
  - c. pemeliharaan Produktivitas.

Pasal 21

- (1) Penyadaran Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara Pemerintah Daerah Kabupaten, dunia usaha, lembaga pelatihan dan masyarakat dalam rangka peningkatan Produktivitas.
- (2) Penyadaran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan kegiatan promosi melalui media elektronik, media cetak, seminar, *workshop*, sosialisasi dan/atau bulan mutu Produktivitas.

Pasal 22

- (1) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf b, dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui pelatihan produktivitas, bimbingan dan konsultasi dengan metode serta teknik peningkatan Produktivitas.
- (3) Pelatihan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan metode pelatihan berbasis kompetensi.

Pasal 23

- (1) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf c, merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat Produktivitas yang telah dicapai.
- (2) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari pengukuran dan pemberian penghargaan Produktivitas.

#### Pasal 24

- (1) Untuk mendukung pelayanan Produktivitas yang efektif, Pemerintah Daerah Kabupaten dapat membentuk lembaga/forum peningkatan Produktivitas Daerah yang beranggotakan unsur Pemerintah Daerah Kabupaten, dunia usaha, lembaga pelatihan dan masyarakat yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Lembaga/forum peningkatan Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berkoordinasi dengan lembaga Produktivitas Provinsi dan lembaga Produktivitas Nasional.

### BAB IV

#### PENEMPATAN TENAGA KERJA

##### Bagian Kesatu

##### Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 25

Pemerintah Daerah Kabupaten berwenang menyelenggarakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, meliputi:

- a. pelayanan Antarkerja di Daerah;
- b. penerbitan izin LPTKS dalam Daerah; dan
- c. pengelolaan IPK dalam Daerah.

#### Pasal 26

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan Antarkerja di Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf a, Pemerintah Daerah Kabupaten bertugas melakukan layanan Antarkerja.
- (2) Layanan Antarkerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
  - a. IPK;
  - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
  - c. perantaraan kerja.
- (3) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan pembinaan terhadap pelayanan Antarkerja di tingkat kecamatan dengan menyiapkan sumberdaya manusia pelayanan Antarkerja.

#### Pasal 27

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan penerbitan izin LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf b, Pemerintah Daerah Kabupaten bertugas:
  - a. menerbitkan dan mencabut Izin Usaha LPTKS AKL;
  - b. menerbitkan Izin Usaha LPTKS AKL Perpanjangan; dan
  - c. menerbitkan Izin Usaha LPTKS AKL Perubahan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerbitan Izin LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 28

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pengelolaan IPK dalam Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf c, Dinas bertugas:
  - a. memberikan pelayanan IPK dan informasi jabatan kepada pencari kerja dan pemberi kerja di Daerah; dan
  - b. mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyebarkan IPK di Daerah.
- (2) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan penerbitan tanda daftar BKK.

#### Bagian Kedua Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 29

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
  - a. Dinas; dan
  - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja pada Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilakukan oleh unit kerja yang melaksanakan fungsi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (3) Dalam melaksanakan fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertugas:
  - a. pelayanan IPK;
  - b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
  - c. pelayanan perantaraan kerja.
- (4) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a diolah dan dianalisa serta di sebarluaskan melalui:
  - a. lembar bursa kerja yang di pasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada Dinas;
  - b. pasar bursa kerja (*job fair*);
  - c. media cetak/elektronik; dan
  - d. informasi pencari kerja media *online*.

#### Pasal 30

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (3) huruf b, diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan informasi pencari kerja dan wawancara.

#### Pasal 31

- (1) Pelayanan perantaraan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (3) huruf c, meliputi:
  - a. pelayanan kepada pencari kerja;
  - b. pelayanan kepada pemberi kerja;
  - c. pencarian lowongan pekerjaan;
  - d. pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan;
  - e. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
  - f. tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan

- g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 32

- (1) Setiap Perusahaan yang berlokasi dalam wilayah Daerah, wajib melaporkan lowongan pekerjaan kepada Dinas.
- (2) Perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.
- (3) Jumlah Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas disesuaikan dengan jumlah pekerja dan/atau kualifikasi Perusahaan, paling sedikit 1 (satu) orang tenaga kerja Penyandang Disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang yang dipekerjakan.
- (4) Persyaratan dan tatacara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan sanksi administratif.

### BAB V

#### PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

#### Pasal 33

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di setiap sektor sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja; dan
  - kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja.

#### Pasal 34

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf a, diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh BUMD, dan swasta melalui penetapan program dan kegiatan Perluasan Kesempatan Kerja di dalam hubungan kerja.
- (3) Untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah Kabupaten dapat memberi kemudahan investasi.



### Pasal 35

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf b, diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat, dan teknologi tepat guna.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten, BUMD, swasta, dan kelembagaan masyarakat dalam bentuk program kewirausahaan.
- (3) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela, Pengembangan Desa Produktif dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah Kabupaten memfasilitasi pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melalui kegiatan:
  - a. permodalan dan/atau bantuan sarana usaha;
  - b. penjaminan;
  - c. pendampingan;
  - d. pelatihan;
  - e. konsultasi;
  - f. bimbingan teknis; dan/atau
  - g. penyediaan data dan informasi.
- (5) Lembaga penjaminan dan lembaga keuangan memberikan kemudahan dan fasilitasi kepada masyarakat yang dapat menciptakan atau memperluas kesempatan kerja berupa fasilitas kredit dan/atau fasilitas penjaminan kredit.

### Pasal 36

- (1) BUMD, swasta, dan kelembagaan masyarakat berkewajiban melaporkan secara tertulis perluasan kesempatan kerja kepada Pemerintah Daerah Kabupaten melalui Dinas.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipergunakan sebagai dasar bagi Pemerintah Daerah Kabupaten untuk menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

## BAB VI PENGUNAAN TKA

### Bagian Kesatu Pemberi Kerja TKA

#### Pasal 37

Pemberi Kerja TKA di Daerah meliputi:

- a. instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, dan organisasi internasional;
- b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- c. perusahaan swasta asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
- d. badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan;
- e. lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan lembaga pendidikan;
- f. usaha jasa impresariat; atau
- g. badan usaha sepanjang tidak dilarang undang-undang.

#### Pasal 38

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA di Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap Pemberi Kerja TKA di Daerah wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.
- (3) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA.

#### Pasal 39

- (1) Pemberi Kerja TKA pada sektor tertentu dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA yang lain dalam jabatan yang sama.
- (2) TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipekerjakan paling lama sampai dengan berakhirnya masa kerja TKA sebagaimana kontrak kerja TKA dengan Pemberi Kerja TKA pertama.
- (3) Jenis jabatan, sektor, dan tata cara penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Kedua Tenaga Kerja Asing

#### Pasal 40

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA di Daerah yang mempekerjakan TKA wajib:
  - a. memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat;

- b. membayar DKP-TKA untuk setiap TKA yang dipekerjakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. mengikutsertakan TKA dalam program asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan;
  - d. mengikutsertakan TKA dalam program Jaminan Sosial Nasional yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan;
  - e. menunjuk Tenaga Kerja Pendamping dalam rangka alih teknologi dan keahlian TKA;
  - f. melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping; dan
  - g. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA yang dipekerjakannya.
- (2) Program asuransi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Menunjuk tenaga kerja Pendamping dalam rangka alih teknologi dan keahlian TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dikecualikan bagi Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA untuk Pekerjaan Bersifat Darurat dan Mendesak, Pekerjaan Bersifat Sementara, anggota direksi, anggota dewan komisaris, anggota pembina, anggota pengurus, dan anggota pengawas.

#### Pasal 41

- (1) Pemberi Kerja TKA di Daerah dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan Pemberi Kerja TKA yang lain dalam jabatan:
- a. direktur atau komisaris yang bukan pemegang saham; atau
  - b. sektor tertentu meliputi sektor pendidikan dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, serta sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.
- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TKA tersebut harus mendapatkan persetujuan dari Pemberi Kerja pertama.
- (3) Masing-masing Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memiliki RPTKA dan membayar DKP-TKA.
- (4) TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipekerjakan paling lama sampai dengan berakhirnya masa kerja TKA pada Pemberi Kerja TKA pertama.

#### Pasal 42

- Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA wajib:
- a. memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
  - b. memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki TKA;
  - c. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping;

- d. memiliki nomor pokok wajib pajak bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; dan
- e. memiliki ITAS untuk bekerja yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang.

Bagian Ketiga  
Rencana Penggunaan TKA

Pasal 43

- (1) Pemberi Kerja TKA di Daerah yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Jangka waktu RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan.

Pasal 44

- (1) Pemberi Kerja TKA yang tidak wajib memiliki RPTKA meliputi:
  - a. instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional; atau
  - b. Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA sebagai anggota direksi atau anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mempekerjakan TKA untuk:
  - a. bantuan teknis (*technical assistance*);
  - b. kerja sama antara kementerian/lembaga dengan badan internasional;
  - c. program prioritas nasional; atau
  - d. penanganan bencana alam/kejadian luar biasa.

Bagian Keempat  
Pembayaran Dana Kompensasi  
Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 45

Pemerintah Daerah Kabupaten berhak atas Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing dari setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA di Daerah.

Pasal 46

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA di Daerah wajib membayar DKP-TKA kepada Pemerintah Daerah Kabupaten sebagai Penerimaan Daerah.
- (2) Penerimaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat satu (1) digunakan untuk mendanai pembinaan dan pengendalian, penatausahaan dan kegiatan pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja lokal.
- (3) Pembayaran DKP-TKA oleh Pemberi Kerja TKA kepada Pemerintah Daerah Kabupaten sebagai Penerimaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan untuk tahun kedua dan seterusnya sampai dengan berakhirnya penggunaan TKA.

- (4) Pembayaran DKP-TKA oleh Pemberi Kerja kepada Pemerintah Daerah Kabupaten sebagai Penerimaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Bupati.

#### Pasal 47

Kewajiban Pembayaran DKP-TKA oleh Pemberi Kerja TKA kepada Pemerintah Daerah Kabupaten sebagai Penerimaan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46, dikecualikan bagi:

- a. Pemberi Kerja TKA instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
- b. penggunaan TKA pada lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan penggunaan TKA pada jabatan tertentu di lembaga pendidikan; atau
- c. Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA sebagai anggota direksi atau anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kelima Pengendalian Penggunaan TKA di Daerah

#### Pasal 48

- (1) Pengendalian penggunaan TKA dilakukan melalui penggunaan data secara bersama (*data sharing*) dan terintegrasi secara *online* dengan instansi teknis terkait.
- (2) Integrasi secara *online* dengan instansi teknis terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Keenam Pendidikan dan Pelatihan

#### Pasal 49

- (1) Pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) Pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilakukan di dalam negeri atau di luar negeri.
- (3) Ketentuan mengenai pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 50

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA yang dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA atau bekerja sama dengan lembaga pelatihan Bahasa Indonesia.

- (2) Pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA untuk Pekerjaan Bersifat Darurat dan Mendesak, Pekerjaan Bersifat Sementara, anggota direksi, anggota dewan komisaris, anggota pembina, anggota pengurus, dan anggota pengawas.

Bagian Ketujuh  
Pelaporan dan Pembinaan TKA

Pasal 51

- (1) Dinas berwenang menerima laporan Data Penggunaan TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Tenaga Kerja Asing dari Pemerintah Pusat.
- (2) Data penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. pengesahan RPTKA; dan
  - b. Notifikasi penggunaan TKA.

Pasal 52

- (1) Dinas berwenang melakukan pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA dalam penggunaan TKA dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping di Daerah.
- (2) Pembinaan kepada Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk:
  - a. sosialisasi peraturan perundangan-undangan dan tata cara penggunaan TKA; dan/atau
  - b. penyuluhan tentang hak, dan larangan dalam penggunaan TKA.

Pasal 53

Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 40 ayat (1), dan Pasal 50 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

BAB VII  
PENEMPATAN DAN PELINDUNGAN  
PMI ASAL DAERAH

Bagian Kesatu  
Kriteria PMI Asal Daerah

Pasal 54

- (1) PMI asal Daerah meliputi:
  - a. PMI asal Daerah yang berdomisili di wilayah Daerah Kabupaten yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
  - b. PMI berdomisili di wilayah Daerah Kabupaten yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
  - c. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.
- (2) Tidak termasuk sebagai PMI asal Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu:

- a. warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;
- a. pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri;
- b. warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka;
- c. penanam modal;
- d. aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
- e. warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
- f. warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

#### Pasal 55

Setiap PMI asal Daerah yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:

- a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. memiliki kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kedua

Tugas dan Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Kabupaten dan Pemerintah Desa

#### Paragraf 1

Pemerintah Daerah Kabupaten

#### Pasal 56

Pemerintah Daerah Kabupaten memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menyosialisasikan informasi dan permintaan PMI asal Daerah kepada masyarakat;
- b. membuat basis data PMI asal Daerah;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan PMI secara periodik kepada Pemerintah Daerah Provinsi;
- d. mengurus kepulangan PMI asal Daerah dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI asal Daerah bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- e. memberikan Pelindungan PMI asal Daerah sebelum bekerja dan setelah bekerja di Daerah Kabupaten yang menjadi tugas dan kewenangannya;
- f. menyelenggarakan pendidikan dan Pelatihan Kerja kepada Calon PMI asal Daerah yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di Daerah Kabupaten;

- h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi PMI asal Daerah dan keluarganya;
- i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon PMI asal Daerah melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- j. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI asal Daerah; dan
- k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan PMI asal Daerah di Daerah.

Paragraf 2  
Pemerintah Desa

Pasal 57

Pemerintah Desa memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan verifikasi data dan pencatatan Calon PMI asal Daerah;
- c. memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan Calon PMI asal Daerah;
- d. melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan PMI asal Daerah; dan
- e. melakukan pemberdayaan kepada Calon PMI asal Daerah, PMI asal Daerah, dan keluarganya.

Bagian Ketiga  
Hak dan Kewajiban

Pasal 58

- (1) Setiap Calon PMI asal Daerah atau PMI asal Daerah memiliki hak:
- a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
  - b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan Pelatihan Kerja;
  - c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
  - d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
  - e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
  - f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
  - g. memperoleh pelindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
  - h. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;



- i. memperoleh akses berkomunikasi;
  - j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
  - k. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
  - l. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan PMI ke Daerah Kabupaten asal; dan/atau
  - m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon PMI asal Daerah dan/atau PMI asal Daerah.
- (2) Setiap PMI asal Daerah memiliki kewajiban:
- a. menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
  - g. menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
  - h. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
  - i. melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulauan PMI asal Daerah kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.
- (3) Setiap Keluarga PMI asal Daerah memiliki hak :
- a. memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulauan PMI;
  - b. menerima seluruh harta benda PMI yang meninggal di luar negeri;
  - c. memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon PMI dan/atau PMI; dan
  - d. memperoleh akses berkomunikasi.

#### Bagian Keempat Pelindungan PMI

##### Paragraf 1 Umum

##### Pasal 59

Pelindungan PMI asal Daerah yang menjadi kewenangan daerah meliputi:

- a. Pelindungan Sebelum Bekerja;
- b. Pelindungan Setelah Bekerja.

##### Paragraf 2 Perlindungan Sebelum Bekerja

##### Pasal 60

- (1) Pelindungan Sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 huruf a, meliputi:
  - a. pelindungan administratif; dan
  - b. pelindungan teknis.
- (2) Pelindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit meliputi:
  - a. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
  - b. penetapan kondisi dan syarat kerja.

- (3) Pelindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, paling sedikit meliputi:
- a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
  - b. peningkatan kualitas Calon PMI asal Daerah melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
  - c. Jaminan Sosial;
  - d. fasilitasi pemenuhan hak Calon PMI asal Daerah;
  - e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
  - f. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan PMI asal Daerah; dan
  - g. pembinaan dan pengawasan.

#### Pasal 61

- (1) Calon PMI asal Daerah wajib mengikuti proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja.
- (2) Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon PMI asal Daerah wajib memiliki dokumen yang meliputi:
  - a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan foto kopi buku nikah;
  - b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
  - c. sertifikat Kompetensi Kerja;
  - d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
  - e. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
  - f. Visa Kerja;
  - g. Perjanjian Penempatan PMI; dan
  - h. Perjanjian Kerja.

#### Pasal 62

Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan PMI asal Daerah berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

#### Pasal 63

- (1) Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan PMI asal Daerah Kabupaten terjadi setelah Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
  - a. nama, profil, dan alamat lengkap Pemberi Kerja;
  - b. nama dan alamat lengkap PMI;
  - c. jabatan atau jenis pekerjaan PMI;
  - d. hak dan kewajiban para pihak;
  - e. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi;
  - f. jangka waktu Perjanjian Kerja; dan
  - g. jaminan keamanan dan keselamatan PMI selama bekerja.

- (3) Jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f, dibuat berdasarkan kesepakatan tertulis antara PMI dan Pemberi Kerja serta dapat diperpanjang.
- (4) Perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dihadapan pejabat yang berwenang di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diubah tanpa persetujuan para pihak.

#### Pasal 64

- (1) Perusahaan Penempatan PMI wajib menempatkan Calon PMI sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja.
- (2) Perusahaan Penempatan PMI yang tidak menempatkan Calon PMI sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

#### Pasal 65

- (1) Dinas berkoordinasi dengan Pemerintah dan Instansi yang berwenang untuk melakukan monitoring/memantau keberadaan dan kondisi kerja PMI.
- (2) Monitoring/pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Nama dan alamat pemberi kerja;
  - b. Kesesuaian jabatan/pekerjaan dan tempat kerja;
  - c. Pemenuhan hak-hak PMI;
  - d. Kondisi kerja dan permasalahan yang dihadapi PMI; dan
  - e. Jangka waktu Perjanjian Kerja.

#### Pasal 66

- (1) Dinas memberikan pelayanan kepada PMI yang mendapatkan permasalahan meliputi:
  - a. fasilitasi penyelesaian klaim Jaminan Sosial bagi PMI; dan
  - b. fasilitasi penyelesaian PMI yang bermasalah melalui Tim Koordinasi Penanganan PMI Bermasalah.
- (2) Perusahaan Penempatan PMI harus melaporkan PMI yang bermasalah kepada Dinas paling lambat 3 (tiga) hari sejak diterimanya informasi.
- (3) Dinas setelah mendapatkan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 7 (tujuh) hari kerja melakukan verifikasi dan klarifikasi terhadap pihak terkait.

#### Pasal 67

- (1) Dinas memberikan peringatan/teguran kepada Perusahaan Penempatan PMI yang tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana tercantum dalam perjanjian penempatan untuk menyelesaikan permasalahan.

- (2) Dinas memberikan rekomendasi kepada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi untuk memberikan sanksi dalam hal Perusahaan Penempatan PMI tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 3  
Pelindungan Setelah Bekerja

Pasal 68

- (1) Pelindungan Setelah Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 huruf b, meliputi:
  - a. fasilitasi kepulangan sampai Daerah Kabupaten asal;
  - b. penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi;
  - c. fasilitasi pengurusan PMI yang sakit dan meninggal dunia;
  - d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
  - e. pemberdayaan PMI dan keluarganya.
- (2) Pelindungan Setelah Bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas bersama-sama dengan Pemerintah Pusat.

Pasal 69

- (1) Kepulangan PMI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 huruf a, dapat terjadi karena:
  - a. berakhirnya Perjanjian Kerja;
  - b. cuti;
  - c. pemutusan hubungan kerja sebelum masa Perjanjian Kerja berakhir;
  - d. mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi;
  - e. mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya;
  - f. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan;
  - g. dideportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan;
  - h. meninggal dunia di negara tujuan penempatan; dan/atau
  - i. sebab lain yang menimbulkan kerugian PMI.
- (2) Dalam hal PMI meninggal dunia di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, perusahaan Penempatan PMI berkewajiban:
  - a. memberitahukan tentang kematian PMI kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
  - b. mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada instansi berwenang dan anggota Keluarga PMI yang bersangkutan;

- c. memulangkan jenazah PMI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama PMI yang bersangkutan;
  - d. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan PMI atas persetujuan pihak Keluarga PMI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
  - e. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik PMI untuk kepentingan keluarganya; dan
  - f. mengurus pemenuhan semua hak PMI yang seharusnya diterima.
- (3) Perusahaan Penempatan PMI yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenai sanksi.

Bagian Kelima  
Pelindungan Hukum, Sosial, dan Ekonomi

Paragraf 1  
Pelindungan Hukum

Pasal 70

PMI hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan dengan ketentuan:

- a. mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
- b. telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau
- c. memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

Pasal 71

Pemerintah Daerah Kabupaten memberikan pelindungan hukum terhadap PMI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

Paragraf 2  
Pelindungan Sosial

Pasal 72

Pemerintah Daerah Kabupaten sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan sosial bagi Calon PMI dan/atau PMI melalui:

- a. peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui pemenuhan standar kompetensi pelatihan kerja;
- b. peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi;
- c. penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten;
- d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap PMI maupun keluarganya; dan
- e. kebijakan pelindungan kepada perempuan dan anak.

Paragraf 3  
Pelindungan Ekonomi

Pasal 73

Pemerintah Daerah Kabupaten sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan ekonomi bagi Calon PMI dan/atau PMI melalui:

- a. edukasi keuangan pada PMI dan keluarganya; dan
- b. edukasi kewirausahaan.

Bagian Keenam  
Penyelesaian Perselisihan

Pasal 74

- (1) Dalam hal terjadi perselisihan antara PMI asal Daerah Kabupaten dengan pelaksana penempatan mengenai pelaksanaan Perjanjian Penempatan, penyelesaian dilakukan secara musyawarah.
- (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan/atau gugatan melalui pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII  
HUBUNGAN KERJA

Pasal 75

- (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) Surat Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat ketentuan mengenai:
  - 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, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian Kerja yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (5) Dalam hal PKWTT dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan untuk Pekerja/Buruh.
- (6) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan sanksi administratif.

#### Pasal 76

- (1) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dan kegiatan baru; atau
  - e. produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjuragan.
- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Penetapan jenis pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan PKWT dibuat dan ditetapkan oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja/Wakil Pekerja untuk kemudian didaftarkan pada Dinas.
- (4) PKWT diadakan untuk masing-masing pekerja berdasarkan seleksi/rekrutmen Perusahaan dan hanya berlaku dua kali masa kontrak yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja yang bersangkutan.
- (5) Perusahaan yang memperkerjakan pekerja dengan PKWT dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4), harus mempekerjakan pekerja yang bersangkutan tersebut sebagai pekerja dengan PKWTT.
- (6) Besaran upah pekerja dengan PKWT paling kurang sesuai dengan UMK yang berlaku.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan PKWT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB IX

#### PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

##### Bagian Kesatu Pemborongan Pekerjaan

##### Paragraf 1 Umum

#### Pasal 77

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan penerima pemborongan, dengan ketentuan:

- a. pekerjaan yang dapat diserahkan merupakan pekerjaan penunjang;
- b. perusahaan penerima pemborongan wajib berbentuk badan hukum, memiliki tanda daftar Perusahaan, memiliki izin usaha dan memiliki bukti wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan; dan

- c. perusahaan penerima pemborongan diprioritaskan perusahaan yang berdomisili di daerah yang bersangkutan.

#### Paragraf 2

#### Pekerjaan Yang Dapat Diborongkan

##### Pasal 78

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat, meliputi:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

##### Pasal 79

Pekerjaan penunjang yang dapat diborongkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 huruf a memiliki karakteristik:

- a. kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan proses produksi barang dan/atau jasa;
- b. kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai alur kegiatan kerja Perusahaan pemberi kerja; dan
- c. kegiatan tersebut bukan merupakan salah satu siklus jalur tahapan atau bagian dalam proses produksi dan/atau barang jasa.

##### Pasal 80

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan pada Perusahaan penerima pemborongan setelah ditetapkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan oleh asosiasi sektor usaha yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal belum terbentuknya asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas memfasilitasi pembentukan asosiasi sektor usaha.
- (3) Asosiasi sektor usaha mendaftarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) kepada Dinas.
- (4) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melakukan pemeriksaan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang didaftarkan asosiasi sektor usaha.

#### Paragraf 3

#### Perjanjian Pemborongkan Pekerjaan

##### Pasal 81

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Perusahaan pemberi pekerjaan kepada Perusahaan penerima pemborongan dilaksanakan melalui perjanjian pemborongkan pekerjaan secara tertulis.



- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempersyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh dalam hal terjadinya pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (3) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) paling kurang memuat:
  - a. hak dan kewajiban para pihak;
  - b. jaminan terpenuhinya perlindungan kerja bagi Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya; dan
  - d. kepastian dalam hal terjadi perubahan Perusahaan penerima pemborongan, Pekerja/Buruh menjadi Pekerja/Buruh pada Perusahaan penerima pemborongan berikutnya.
- (4) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib didaftarkan oleh Perusahaan penerima pemborongan kepada Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (5) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh Perusahaan pemberi pekerjaan dengan Perusahaan penerima pemborongan, paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

#### Pasal 82

Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81, Dinas menerbitkan bukti pendaftaran paling lama 5 (lima) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.

#### Pasal 83

- (1) Dinas dapat membatalkan kegiatan pemborongan pekerjaan dalam hal perusahaan penerima pemborongan pekerjaan tidak mendaftarkan perjanjian pemborongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (4).
- (2) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan mendahulukan pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal, obyektif, dan sesuai dengan persyaratan jabatan yang diminta.

#### Pasal 84

- (1) Hubungan kerja dalam pemborongan pekerjaan terjadi antara Perusahaan penerima pemborongan dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, melalui Perjanjian Kerja tertulis.

- (2) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak terpenuhi, status hubungan kerja Pekerja/Buruh dengan Perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja Pekerja/Buruh dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

Bagian Kedua  
Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Paragraf 1  
Persyaratan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 85

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh melalui perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. usaha pelayanan kebersihan;
  - b. usaha penyediaan makanan bagi Pekerja/Buruh;
  - c. usaha tenaga pengaman;
  - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
  - e. usaha penyediaan angkutan bagi Pekerja/Buruh.

Pasal 86

Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dilarang menyerahkan pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh lain.

Paragraf 2  
Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 87

Perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 paling sedikit memuat:

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh dari Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh;
- b. penegasan bahwa Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh bersedia menerima Pekerja/Buruh dari Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di Perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh; dan

- c. hubungan kerja antara Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya berdasarkan PKWTT atau PKWT.

#### Pasal 88

- (1) Perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh antara Perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh harus didaftarkan kepada Dinas.
- (2) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan:
  - a. izin operasional Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku; dan
  - b. rancangan Perjanjian Kerja antara Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya.
- (3) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dikenakan biaya.

#### Pasal 89

- (1) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 dan Pasal 88, Dinas menerbitkan bukti pendaftaran paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.
- (2) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana pada ayat (1), Dinas dapat menolak permohonan pendaftaran dengan memberi alasan penolakan.

#### Pasal 90

- (1) Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan operasional pekerjaannya sebelum mendapatkan bukti pendaftaran perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh dari Dinas.
- (2) Dalam hal perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh tidak didaftarkan dan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh tetap melaksanakan pekerjaan, Dinas berwenang merekomendasikan pencabutan izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh kepada Pemerintah Provinsi.

#### Paragraf 3

#### Persyaratan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

#### Pasal 91

Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh harus memenuhi persyaratan:

- a. berbentuk badan hukum perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki Tanda Daftar Perusahaan;
- c. memiliki Izin Usaha;

- d. memiliki bukti wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- e. memiliki izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dari Pemerintah Provinsi;
- f. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan
- g. memiliki nomor pokok wajib pajak atas nama Perusahaan.

#### Paragraf 4

#### Perjanjian Kerja Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

#### Pasal 92

- (1) Setiap Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh wajib membuat Perjanjian Kerja secara tertulis dengan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan kepada Dinas.
- (3) Dalam hal Perjanjian Kerja tidak dicatatkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas berwenang merekomendasikan pencabutan izin operasional Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh kepada Pemerintah Provinsi.
- (4) Pencatatan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dikenakan biaya.

#### Pasal 93

- (1) Setiap Perjanjian Kerja penyediaan jasa Pekerja/Buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak Pekerja/Buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Hubungan kerja antara Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat didasarkan atas PKWTT atau PKWT.
- (3) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas PKWT yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit harus memuat:
  - a. jaminan kelangsungan bekerja;
  - b. jaminan terpenuhinya hak Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
  - c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh untuk menetapkan upah.
- (4) Hak Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, meliputi:
  - a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
  - b. hak atas jaminan sosial;
  - c. hak atas tunjangan hari raya;
  - d. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;

- e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh sebelum PKWT berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
- f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
- g. hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau Perjanjian Kerja sebelumnya.

#### Pasal 94

Dalam hal PKWT tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 dan Pasal 93, hubungan kerja antara Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh dengan Pekerja/Buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas PKWT sejak ditandatanganinya Perjanjian Kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

#### Pasal 95

Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja, Pekerja/Buruh dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

#### Pasal 96

- (1) Dalam hal Perusahaan pemberi pekerjaan tidak melanjutkan perjanjian penyediaan jasa Pekerja/Buruh dan mengalihkan pekerjaan penyediaan jasa Pekerja/Buruh kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang baru, Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang baru harus melanjutkan Perjanjian Kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja yang telah disepakati.
- (2) Dalam hal terjadi pengalihan pekerjaan kepada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang baru sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa kerja yang telah dilalui para Pekerja/Buruh pada Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh yang baru.

#### Pasal 97

Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud Pasal dalam 77 ayat (1) huruf b, Pasal 81 ayat (2) dan ayat (4), dan Pasal 92 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

### BAB X

#### PERLINDUNGAN KERJA

##### Bagian Kesatu

##### Pekerja Penyandang Disabilitas

#### Pasal 98

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten berkewajiban untuk memfasilitasi perlindungan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, meliputi:

- a. pelatihan Kerja;
  - b. penempatan Tenaga Kerja;
  - c. perluasan Kesempatan Kerja;
  - d. penerimaan kerja Penyandang Disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) Tenaga Kerja pada Perusahaan Daerah dan 1% (satu persen) pada perusahaan swasta dari jumlah pegawai;
  - e. upah dan kontrak kerja;
  - f. fasilitas kerja; dan
  - g. pengawasan kerja.
- (1) Perlindungan bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kedua Pekerja Anak

##### Pasal 99

Pengusaha wajib mempertimbangkan umur pekerja yang akan dipekerjakan.

##### Pasal 100

Pemerintah Daerah Kabupaten wajib melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.

#### Bagian Ketiga Pekerja Perempuan

##### Pasal 101

- (1) Perempuan dapat bekerja di Perusahaan.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 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 sampai dengan pukul 05.00; dan
  - d. mendaftarkan kepada Dinas yang menangani bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Perusahaan wajib memperhatikan kondisi dan memberikan perlindungan bagi Pekerja/Buruh perempuan hamil/ menyusui yang bekerja dalam perusahaannya.

#### Bagian Keempat Waktu Bekerja

##### Pasal 102

- (1) Setiap Pengusaha yang berusaha dan berkedudukan di Daerah Kabupaten wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:

- a. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan maksimum 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan maksimum 40 (empat puluh) jam dalam 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), wajib:
- a. mendapat persetujuan Pekerja/Buruh;
  - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
  - c. membayar upah kerja lembur; dan
  - d. pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja;
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada Pekerja/Buruh:
- a. istirahat antara paling kurang setengah jam setelah bekerja 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 resmi;
  - d. cuti tahunan paling kurang 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus, dan istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandungan.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.

#### Pasal 103

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berhak mendapatkan jaminan hari tua dan jaminan pensiun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Dalam hal Pekerja/buruh telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Pekerja/buruh dapat memilih untuk menerima manfaat jaminan hari tua dan jaminan pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.
- (4) Ketentuan mengenai usia pensiun mengacu kepada Peraturan Perundangan yang berlaku.

Bagian Keenam  
Paragraf 1  
Hak Pekerja/Buruh

Pasal 104

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh  
Pengupahan

Pasal 105

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 106

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. UMK;
  - b. Upah Minimum Sektoral Kabupaten;
  - c. Upah kerja lembur;
  - d. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - e. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
  - f. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - g. denda dan potongan Upah;
  - h. bentuk dan cara pembayaran Upah;
  - i. hal-hal yang diperhitungkan dalam Upah;
  - j. Upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
  - k. Upah untuk kompensasi pembayaran pesangon; dan
  - l. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 107

- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:
  - a. satuan waktu; dan/atau
  - b. satuan hasil.



- (2) Pengaturan pengupahan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari UMK dan/atau Upah minimum sektoral kabupaten.

#### Pasal 108

- (1) Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 ayat (1) huruf a, ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.
- (2) Penetapan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (4) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh.
- (5) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat permohonan:
  - a. pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan; atau
  - b. pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Bupati.

#### Pasal 109

- (1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 ayat (1) huruf b, ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- (2) Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.
- (3) Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh.

#### Pasal 110

- (1) Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan.
- (2) Peninjauan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 111

- (1) UMK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 ayat (2) huruf a, dan upah minimum sektoral kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 ayat (2) huruf b, direkomendasikan oleh Bupati kepada Gubernur untuk ditetapkan, berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Rekomendasi Bupati serta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan Produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 112

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK yang telah ditetapkan Gubernur.
- (2) UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (3) Kenaikan upah bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur.
- (5) Permohonan penangguhan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat.
- (6) Prosedur dan tata cara penangguhan UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 113

Bagi Pekerja/Buruh dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas yang dilaksanakan 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, upah rata-rata sebulan paling rendah sebesar upah minimum yang dilaksanakan di Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 114

- (1) Bagi Perusahaan yang mencakup lebih dari satu sektor, Upah minimum yang berlaku sesuai dengan Upah minimum sektoral kabupaten.
- (2) Dalam hal satu perusahaan mencakup lebih dari satu sektor dan apabila terdapat satu sektor atau lebih belum ada penetapan Upah minimum sektoral kabupaten, Upah terendah di Perusahaan pada sektor yang bersangkutan, disepakati secara bipartit.

Pasal 115

Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 ayat (2) dan ayat (3), dikenakan sanksi administratif.

BAB XI  
DEWAN PENGUPAHAN KABUPATEN

Pasal 116

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Kabupaten.
- (2) Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lembaga non struktural yang bersifat tripartit.

Pasal 117

- (1) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (1), terdiri atas unsur:
  - a. Pemerintah Daerah Kabupaten;
  - b. organisasi pengusaha;
  - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
  - d. perguruan tinggi dan pakar.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten dari unsur Pemerintah Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas unsur Dinas.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten dari unsur organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, diwakili oleh organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keterwakilan untuk duduk dalam kelembagaan Ketenagakerjaan yang bersifat tripartit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan yang berasal dari akademisi dan pakar ekonomi.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengaturan Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 118

- (1) Keseluruhan anggota Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117 ayat (1) berjumlah gasal.

- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usul Kepala Dinas.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XII JAMINAN SOSIAL

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 119

- (1) Pemberi kerja wajib mengikutsertakan setiap Tenaga Kerja dalam perlindungan jaminan sosial Tenaga Kerja dalam bentuk kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Pemberi kerja wajib mengikutsertakan setiap Tenaga Kerja beserta anggota keluarganya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS Kesehatan.
- (3) Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Tenaga Kerja:
  - a. penerima upah meliputi pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara maupun selain penyelenggara negara; dan
  - b. bukan penerima upah meliputi pekerja di luar hubungan kerja dan pekerja mandiri.
- (4) Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan pembinaan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan meliputi sosialisasi dan penegakan hukum pelaksanaan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

#### Pasal 120

- (1) Jaminan sosial kepada tenaga kerja penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (3) huruf a, yaitu tenaga kerja pegawai pemerintahan non pegawai negeri sipil.
- (2) Jaminan sosial kepada tenaga kerja penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (3) huruf a, yaitu tenaga kerja pada perusahaan baik perseorangan, non perseorangan, badan hukum maupun non badan hukum.

Bagian Kedua  
Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pasal 121

- (1) Jaminan sosial kepada tenaga kerja penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 ayat (1) meliputi:
  - a. Jaminan Kecelakaan Kerja; dan
  - b. Jaminan Kematian.
- (2) Jaminan sosial kepada tenaga kerja penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 ayat (2), diatur berdasarkan skala usaha besar, menengah, kecil, dan mikro dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Usaha Besar dan Usaha menengah wajib mengikuti program:
    1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
    2. Jaminan Kematian;
    3. Jaminan Hari Tua; dan
    4. Jaminan Pensiun.
  - b. Usaha Kecil wajib mengikuti program:
    1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
    2. Jaminan Kematian; dan
    3. Jaminan Hari Tua.
  - c. Usaha Mikro wajib mengikuti program:
    1. Jaminan Kecelakaan Kerja; dan
    2. Jaminan Kematian.
- (3) Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja penerima upah pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Pasal 122

- (1) Jaminan sosial kepada tenaga kerja bukan penerima upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 ayat (3) huruf b, meliputi:
  - a. jaminan kecelakaan kerja;
  - b. jaminan kematian; dan
  - c. jaminan hari tua.
- (2) Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja bukan penerima upah sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 123

- (1) Setiap pemberi kerja jasa kontruksi wajib mendaftarkan pekerjaannya kedalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pengguna jasa kontruksi dan penyedia jasa kontruksi pada proyek jasa perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pada pekerjaan konstruksi.

- (3) Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pekerjaan harian lepas, pekerja borongan, dan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.
- (4) Pelaksanaan jaminan sosial untuk sektor jasa konstruksi sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 124

- (1) Dalam upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI), Pelaksana Penempatan PMI wajib mengikutsertakan calon PMI asal Daerah Kabupaten kedalam program Jaminan Sosial yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Calon PMI perseorangan wajib mendaftarkan kedalam program Jaminan Sosial yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) Jenis program jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
  - b. Jaminan Kematian; dan
  - c. Jaminan Hari Tua.
- (4) Calon PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dapat mengikuti program Jaminan Hari Tua secara sukarela.
- (5) Pelaksanaan Jaminan sosial untuk PMI sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga Jaminan Sosial Kesehatan

#### Pasal 125

- (1) Kewajiban pemberi kerja mengikutsertakan setiap Tenaga Kerja beserta anggota keluarganya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) dilakukan dengan cara mendaftarkan pekerjaannya beserta anggota keluarganya kepada BPJS Kesehatan.
- (2) Pendaftaran Pekerja sebagai Peserta Jaminan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan membayar iuran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 126

- (1) Anggota keluarga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 125 meliputi istri/suami yang sah, anak kandung, anak tiri dari perkawinan yang sah, dan anak angkat yang sah, paling banyak 4 (empat) orang.
- (2) Anak kandung, anak tiri dari perkawinan yang sah, dan anak angkat yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan kriteria:
  - a. tidak atau belum pernah menikah atau/tidak mempunyai penghasilan sendiri; dan

- b. belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau belum berusia 25 (dua puluh lima) tahun bagi yang masih menempuh pendidikan formal.
- (3) Selain anggota keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk Peserta Tenaga Kerja Penerima Upah dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain.
- (4) Anggota keluarga yang lain sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi anak ke-4 (empat) dan seterusnya, ayah, ibu, dan mertua.

#### Pasal 127

Pendaftaran anggota keluarga lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 126 ayat (3) untuk penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara, yaitu:

- a. iuran jaminan kesehatan bagi anggota keluarga tambahan merupakan sejumlah dana yang dibayarkan dari gaji pejabat negara, gubernur, wakil gubernur, bupati, wakil bupati, walikota, wakil walikota, PNS Pusat, prajurit, PNS kementerian pertahanan, anggota polri, PNS Polri, dan PNS Daerah setiap bulannya dalam rangka iuran jaminan kesehatan bagi anggota keluarga lain;
- b. iuran jaminan kesehatan bagi anggota keluarga tambahan dapat dibayarkan melalui pemotongan dari gaji melalui surat kuasa dari pekerja kepada satker/SKPD, dengan mencantumkan besaran iuran jaminan kesehatan bagi anggota keluarga tambahan dalam daftar gaji;
- c. iuran jaminan kesehatan bagi anggota keluarga tambahan disetorkan ke kas negara melalui potongan SPM gaji;
- d. pendaftaran/penambahan/pengurangan anggota keluarga tambahan PPU penyelenggara Negara dilakukan secara kolektif oleh Satker ke kantor cabang/Kantor Kabupaten BPJS Kesehatan dengan membawa SPM Gaji;
- e. peserta mengajukan surat kuasa pemotongan gaji kepada pemberi kerja untuk pembayaran iuran yang akan diperhitungkan pada iuran bulan berikutnya;
- f. dalam hal peserta mendaftarkan anggota keluarga tambahan tanpa dilengkapi dengan surat kuasa pemotongan gaji, maka status kepesertaannya diperlakukan sebagai peserta PBPU; dan
- g. hak kelas rawat yang dipilih untuk anggota keluarga tambahan dengan iuran 1% harus sama dengan hak rawat peserta yang terdaftar sebagai peserta PPU penyelenggara Negara.

#### Pasal 128

Pendaftaran Anggota Keluarga lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 126 ayat (3) untuk penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu:

- a. anggota keluarga yang sudah terdaftar sebelumnya dalam Program JKN KIS dapat dialihkan dengan terlebih dahulu melunasi tunggakan iuran yang ada;
- b. Pekerja mengajukan surat kuasa pemotongan gaji kepada pemberi kerja untuk pembayaran iuran bulan berikutnya;

- c. peserta didaftarkan oleh pemberi kerja dengan mengikuti mekanisme *cut off*;
- d. besaran iuran mengikuti ketentuan iuran keluarga tambahan yaitu 1% dari gaji/upah yang dibayarkan bersamaan dengan pembayaran jaminan kesehatan bagi pekerja (VA Entitas perusahaan);
- e. dalam hal peserta mendaftarkan anggota keluarga tambahan tanpa dilengkapi dengan surat kuasa pemotongan gaji, maka status kepesertaannya diperlakukan seperti PBPU; dan
- f. hak Kelas rawat yang dipilih harus sama dengan hak kelas rawat pekerja yang terdaftar sebagai pekerja penerima upah.

#### Pasal 129

- (1) Dalam hal pasangan suami istri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 125 yang masing-masing merupakan Pekerja maka keduanya wajib didaftarkan sebagai Peserta Tenaga Kerja Penerima Upah oleh masing-masing Pemberi Kerja dan Membayar Iuran.
- (2) Suami, Istri, dan anak dari Peserta Tenaga Kerja Penerima Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak memilih kelas perawatan tertinggi.

#### Pasal 130

- (1) Peserta Jaminan Sosial Kesehatan pada BPJS kesehatan wajib menyampaikan perubahan data kepesertaan kepada Pemberi Kerja termasuk perubahan status kepesertaan dan seluruh tunggakan iuran.
- (2) Pemberi kerja wajib melaporkan perubahan data kepesertaan sebagaimana dimaksud ayat (1) kepada BPJS Kesehatan paling lambat 7 (tujuh) hari sejak terjadinya perubahan data Pekerja.
- (3) Dalam hal Pemberi Kerja secara nyata tidak melaporkan perubahan data kepesertaan kepada BPJS Kesehatan, Pekerja yang bersangkutan dapat melaporkan perubahan data kepesertaan secara langsung kepada BPJS Kesehatan.
- (4) Peserta yang pindah kerja wajib melaporkan data kepesertaannya dan identitas Pemberi Kerja yang baru kepada BPJS Kesehatan dengan menunjukkan identitas Peserta.

#### Pasal 131

- (1) Iuran Jaminan Sosial Kesehatan bagi penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (3) huruf a, yaitu sebesar 5% (lima persen) dari Gaji atau Upah per bulan.
- (2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayar dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. 3% (tiga persen) dibayar oleh Pemberi Kerja; dan
  - b. 2% (dua persen) dibayar oleh Peserta.



- (3) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan secara langsung oleh Pemberi Kerja kepada BPJS Kesehatan melalui kas negara kecuali bagi kepala desa dan perangkat desa.

#### Pasal 132

- (1) Iuran Jaminan Sosial Kesehatan bagi penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (3) huruf a, yaitu sebesar 5% (lima persen) dari Gaji atau Upah per bulan dengan ketentuan:
  - a. 4% (empat persen) dibayar oleh Pemberi Kerja; dan
  - b. 1% (satu persen) dibayar oleh Peserta.
- (2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan secara langsung oleh Pemberi Kerja kepada BPJS Kesehatan.

#### Pasal 133

- (1) Batas paling tinggi Gaji atau Upah per bulan yang digunakan sebagai dasar perhitungan besaran Iuran bagi Peserta Tenaga Kerja Penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 ayat (1), kepala desa dan perangkat desa, dan Pekerja/pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 122 ayat (2) huruf h yaitu sebesar Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah).
- (2) Batas paling rendah Gaji atau Upah per bulan yang digunakan sebagai dasar perhitungan besaran Iuran bagi Peserta Tenaga Kerja Penerima Upah selain penyelenggara negara, kepala desa dan perangkat desa, dan Pekerja/pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 122 ayat (2) huruf h yaitu sebesar upah minimum kabupaten/kota.
- (3) Dalam hal Pemerintah Daerah tidak menetapkan upah minimum kabupaten/kota maka yang menjadi dasar perhitungan besaran Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu sebesar upah minimum provinsi.
- (4) Ketentuan batas paling rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi Pemberi Kerja yang mendapatkan penangguhan dari kewajiban membayarkan Gaji atau Upah minimum provinsi/kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah setempat.

### BAB XIII

#### FASILITAS KESEJAHTERAAN

#### Pasal 134

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.

- (3) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. pelayanan keluarga berencana;
  - b. tempat penitipan anak;
  - c. fasilitas tempat khusus menyusui;
  - d. perumahan Pekerja/Buruh;
  - e. fasilitas beribadah;
  - f. fasilitas olah raga;
  - g. fasilitas kantin;
  - h. fasilitas kesehatan;
  - i. fasilitas rekreasi;
  - j. fasilitas istirahat;
  - k. koperasi; dan (catatan penjelasan)
  - l. angkutan antar jemput Pekerja/Buruh.
- (4) Perusahaan yang telah menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud ayat (3) wajib menjaga dan meningkatkan fasilitas yang telah diberikan kepada Pekerja/Buruh.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

#### BAB XIV FASILITAS KERJA

##### Pasal 135

- (1) Perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja bagi:
  - a. Pekerja/Buruh dalam jabatan/pekerjaan tertentu; atau
  - b. seluruh Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam hal fasilitas kerja bagi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tersedia atau tidak mencukupi, Perusahaan dapat memberikan uang pengganti fasilitas kerja.
- (3) Penyediaan fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pemberian uang pengganti fasilitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

#### BAB XV HUBUNGAN INDUSTRIAL

##### Bagian Kesatu Umum

##### Pasal 136

- (1) Pemerintah Daerah Kabupaten dalam melaksanakan Hubungan Industrial, berfungsi menetapkan:
  - a. kebijakan;
  - b. memberikan pelayanan; dan

- c. melaksanakan pembinaan dan pengendalian; dan
- (2) Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam melaksanakan Hubungan Industrial, berfungsi:
  - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
  - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
  - d. mengembangkan keterampilan dan keahlian;
  - e. ikut memajukan Perusahaan; dan
  - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Pengusaha dan organisasi Pengusaha dalam melaksanakan Hubungan Industrial, berfungsi:
  - a. menciptakan kemitraan;
  - b. mengembangkan usaha;
  - c. memperluas lapangan kerja; dan
  - d. memberikan kesejahteraan pada Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan;
  - e. memberikan bimbingan dan pelatihan untuk peningkatan SDM Pekerja.

#### Pasal 137

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 bidang Ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

#### Bagian Kedua

#### Serikat Pekerja/Serikat Buruh

#### Pasal 138

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibentuk oleh paling sedikit 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh.
- (3) Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas.
- (4) Prosedur dan tata cara pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 139

- (1) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 ayat (2), Serikat Pekerja/Serikat Buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

- (2) Besaran dan tata cara pemungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan.

Bagian Ketiga  
Organisasi Pengusaha

Pasal 140

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha dan organisasi Perusahaan.
- (2) Bentuk susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja serta personalia organisasi Pengusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat  
Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 141

- (1) Pengusaha yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (3) Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk/dipilih oleh Pekerja/Buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima  
Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 142

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten dibentuk oleh Bupati dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah Kabupaten dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur:
  - a. Pemerintah Daerah Kabupaten;
  - b. organisasi Pengusaha; dan
  - c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- (4) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit dari unsur Pemerintah Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas unsur Dinas.
- (5) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit dari unsur organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, diwakili oleh organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
- (6) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengaturan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Bupati.

#### Pasal 143

- (1) Jumlah seluruh anggota dalam susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 142, paling banyak 21 (dua puluh satu) orang yang penetapannya dilakukan dengan memperhatikan komposisi keterwakilan unsur Pemerintah Daerah Kabupaten, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh masing-masing paling banyak 7 (tujuh) orang.
- (2) Komposisi keterwakilan Lembaga Kerjasama Tripartit Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan perbandingan 1 (satu) unsur Dinas, 1 (satu) unsur organisasi pengusaha, dan 1 (satu) unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

#### Pasal 144

Pembentukan susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 142 ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Bagian Keenam Peraturan Perusahaan

#### Pasal 145

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
  - c. syarat kerja;
  - d. tata tertib Perusahaan;
  - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan; dan
  - f. hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 146

- (1) Dalam 1 (satu) Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Peraturan Perusahaan yang berlaku bagi seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Dalam hal Perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit kerja/perwakilan, Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan.
- (3) Cabang/unit kerja/kantor perwakilan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat membuat Peraturan Perusahaan turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan.
- (4) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan dan Peraturan Perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat ketentuan khusus yang disesuaikan dengan kondisi cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan masing-masing.
- (5) Dalam hal Peraturan Perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum disahkan oleh Dinas, Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap berlaku di cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan yang bersangkutan.
- (6) Dalam hal beberapa Perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup, Peraturan Perusahaan dibuat oleh masing-masing Perusahaan.

#### Pasal 147

Pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 146 ayat (5) dilakukan oleh Kepala Dinas.

#### Bagian Ketujuh Perjanjian Kerja Bersama

#### Pasal 148

- (1) Perjanjian Kerja bersama dibuat oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada Dinas dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.
- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didaftarkan pada Dinas.

Bagian Kedelapan  
Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1  
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 149

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2  
PHK

Pasal 150

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah Kabupaten, dengan segala upaya mengusahakan dan menjaga agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administratif.

Pasal 151

Prosedur, tata cara dan kompensasi PHK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3  
Mogok Kerja

Pasal 152

- (1) Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.

- (3) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.
- (4) 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.

#### Pasal 153

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Pemerintah Daerah Kabupaten.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
  - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
  - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
  - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

#### Pasal 154

- (1) Dinas dan pihak Perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, Dinas wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari Dinas sebagai saksi.



- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka Dinas segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

#### Pasal 155

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 152 dan Pasal 153 adalah mogok kerja tidak sah.
- (2) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (3) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (4) Pekerja/Buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) maka dianggap mengundurkan diri.

#### Pasal 156

- (1) Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153, pengusaha dilarang:
  - a. mengganti Pekerja/Buruh yang mogok kerja dengan Pekerja/Buruh lain dari luar Perusahaan; atau
  - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.
- (2) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, Pekerja/Buruh berhak mendapatkan upah.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikenakan sanksi administratif.

#### Paragraf 4

#### Penutupan Perusahaan

#### Pasal 157

- (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.

## BAB XVI PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

### Bagian Kesatu Pembinaan

#### Pasal 158

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

#### Pasal 159

Dalam rangka pembinaan Ketenagakerjaan, Dinas, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan ketentuan perundang-undangan.

#### Pasal 160

Pemerintah Daerah Kabupaten dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan Ketenagakerjaan.

### Bagian Kedua Pengendalian

#### Pasal 161

- (1) Dinas melaksanakan pengendalian ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten secara terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi.
- (2) Pengendalian ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkoordinasi dengan instansi vertikal dan pengawas ketenagakerjaan.
- (3) Dinas melaporkan hasil pelaksanaan pengendalian kepada Bupati dengan tembusan kepada Menteri yang membidangi ketenagakerjaan dan Gubernur.

## BAB XVII LARANGAN

#### Pasal 162

Setiap orang, pemberi kerja orang perorangan, Perusahaan, dan/atau pemberi pekerjaan dilarang:

- a. memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada Tenaga Kerja dan pengguna Tenaga Kerja;
- b. menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan penerima pemborongan, kecuali melalui suatu perjanjian pemborongan pekerjaan;
- c. melakukan PHK bagi pekerja perempuan, karena menikah, hamil, atau melahirkan;
- d. memborongkan pelaksanaan pekerjaan yang jenis pekerjaannya belum dilaporkan kepada Dinas;
- e. menerima penyerahan pelaksanaan pekerjaan utama atau pokok dari Perusahaan pemberi pekerjaan;
- f. mengalihkan pemborongan pekerjaan kepada pihak lain, kecuali melalui suatu perjanjian menurut perundang-undangan;
- g. membuat perjanjian penyerahan pekerjaan selain pekerjaan pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi Pekerja/ Buruh, tenaga pengamanan, jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan bagi Pekerja/ Buruh;
- h. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB;
- i. membedakan kesempatan dan perlakuan kepada Penyandang Disabilitas yang bekerja di perusahaannya dengan tidak mempertimbangkan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya;
- j. membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum yang telah ditetapkan;
- k. mengurangi dan/atau menurunkan Upah pekerjaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dalam hal pengusaha telah membayar Upah lebih tinggi dari ketentuan UMK;
- l. mengurangi dan/atau menurunkan fasilitas yang telah diberikan kepada Pekerja/Buruh Perusahaan yang telah menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh;
- m. penempatan PMI yang dilakukan oleh Orang perseorangan.

#### Pasal 163

- (1) Setiap Perusahaan Penempatan PMI dilarang:
  - a. memberikan data dan informasi tidak benar dalam setiap dokumen Calon PMI;
  - b. menempatkan PMI yang tidak memenuhi persyaratan umur;
  - c. menempatkan Calon PMI pada:
    1. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja sehingga merugikan Calon PMI; atau
    2. pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
  - d. melaksanakan penempatan yang tidak memenuhi persyaratan PMI.

- e. menempatkan PMI pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani PMI;
  - f. menempatkan PMI pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
  - g. membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon Pemberi Kerja kepada Calon PMI;
  - h. menempatkan Calon PMI ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup;
  - i. menempatkan PMI tanpa Izin; atau
  - j. menempatkan PMI ke negara tujuan penempatan yang tidak mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing, tidak memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan pemerintah Republik Indonesia, dan/atau tidak memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.
- (2) Setiap Pejabat dilarang:
- a. memberangkatkan PMI yang tidak memenuhi persyaratan.
  - b. menahan pemberangkatan PMI yang telah memenuhi persyaratan.

## BAB XVIII SANKSI ADMINISTRATIF

### Pasal 164

- (1) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3) Pasal 32 ayat (6), Pasal 36 ayat (3), Pasal 53, Pasal 64 ayat (2), Pasal 69 ayat (3), Pasal 97, Pasal 115, Pasal 134 ayat (6), dan Pasal 150 ayat (4) dan Pasal 156 ayat (3) berupa:
- a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis;
  - c. penghentian sementara kegiatan;
  - d. penghentian tetap kegiatan;
  - e. pencabutan sementara izin;
  - f. pencabutan tetap izin;
  - g. denda administratif; dan
  - h. sanksi administratif lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Bupati.

## BAB XIX PENYIDIKAN

### Pasal 165

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten berwenang untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

- (2) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
- a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana;
  - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana;
  - d. memeriksa buku-buku catatan-catatan dan dokumendokumen lain berkenaan tindak pidana;
  - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
  - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen;
  - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
  - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
  - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyelidikan tindak pidana menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberitahukan dimulainya penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Apabila pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memerlukan tindakan penangkapan dan penahanan penyidik pegawai Negeri Sipil melakukan koordinasi dengan Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

## BAB XX KETENTUAN PIDANA

### Pasal 166

Setiap orang atau pemberi kerja atau pejabat yang melanggar ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 46 ayat (1), Pasal 101 ayat (3), Pasal 149, Pasal 162 dan Pasal 163 diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

BAB XXI  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 167

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan; dan
- b. semua yang terkait dengan penyelenggaraan Ketenagakerjaan selain perizinan sebagaimana dimaksud pada huruf a, menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lama 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

BAB XXII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 168

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sumedang  
pada tanggal 20 Juni 2019

BUPATI SUMEDANG,

ttd

DONY AHMAD MUNIR

Diundangkan di Sumedang  
pada tanggal 20 Juni 2019

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN SUMEDANG,

ttd

HERMAN SURYATMAN

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SUMEDANG TAHUN 2019 NOMOR 6

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUMEDANG,  
PROVINSI JAWA BARAT : 6/96/2019)

Salinan Sesuai dengan Aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,

ttd

UJANG SUTISNA  
NIP. 19730906 199303 1 001

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SUMEDANG  
NOMOR 6 TAHUN 2019  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, telah menetapkan bahwa bidang ketenagakerjaan sebagai salah satu urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah yang termasuk ke dalam urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan di Daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, harus diatur sedemikian rupa untuk mewujudkan hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh.

Pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumedang pada hakikatnya berkaitan dengan berbagai dimensi dan keterkaitan dalam berbagai sendi kehidupan masyarakat dan dunia usaha. Selain itu bahwa Pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumedang, dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mandiri dan terpenuhi kebutuhan materil dan spiritual, sehingga mampu bersaing menghadapi era globalisasi menuju masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata melalui pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan serta menegakkan demokrasi di tempat kerja yang mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh.

Belum terdapatnya produk hukum daerah Kabupaten Sumedang yang secara khusus mengatur mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumedang, mendorong Pemerintah Kabupaten Sumedang untuk menempuh kebijakan pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial, serta perlindungan PMI, hal ini merupakan suatu bentuk kebijakan dalam rangka mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumedang secara menyeluruh dan menjadi pedoman bagi seluruh komponen dan para pelaku ketenagakerjaan di Daerah.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

#### Pasal 4

##### Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "lingkup kewilayahan" adalah lingkup administrasi pemerintah yaitu nasional, provinsi, kabupaten/kota atau lingkup lain seperti kawasan pengembangan.

Yang dimaksud dengan "lingkup sektoral" adalah cakupan golongan lapangan usaha, seperti pertanian, pertambangan, industri, listrik, gas dan air, bangunan, perdagangan, angkutan, keuangan dan jasa.

##### Ayat (2)

Cukup jelas.

##### Ayat (3)

###### Huruf a

Yang dimaksud dengan "persediaan tenaga kerja" adalah angkatan kerja yang tersedia, dengan berbagai karakteristiknya.

###### Huruf b

Yang dimaksud dengan "kebutuhan tenaga kerja" adalah angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia, dengan berbagai karakteristiknya.

###### Huruf c

Yang dimaksud dengan "neraca tenaga kerja" adalah perhitungan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja dengan berbagai karakteristiknya di masing-masing perusahaan.

###### Huruf d

Yang dimaksud dengan "kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan" adalah rumusan pemikiran atau konsepsi di bidang ketenagakerjaan yang diarahkan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan neraca tenaga kerja.

##### Ayat (4)

Cukup jelas.

##### Ayat (5)

Cukup jelas.

##### Ayat (6)

Cukup jelas.

##### Ayat (7)

Cukup jelas.

##### Ayat (8)

Cukup jelas.

##### Ayat (9)

Cukup jelas.

#### Pasal 5

##### Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya" adalah PTK Mikro yang didasarkan atas kebijakan usaha padat karya baik melalui kebijakan penggunaan teknologi maupun perluasan usaha.

##### Ayat (2)

Cukup jelas.

##### Ayat (3)

Cukup jelas.

##### Ayat (4)

Cukup jelas.



Ayat (5)  
Cukup jelas.

Ayat (6)  
Cukup jelas.

Ayat (7)  
Cukup jelas.

Ayat (8)  
Cukup jelas.

Ayat (9)  
Cukup jelas.

Pasal 6  
Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)  
Cukup jelas.

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Yang dimaksud dengan Informasi ketenagakerjaan umum, meliputi penduduk, tenaga kerja, angkatan kerja, penduduk yang bekerja, dan penganggur.

Huruf b

Yang dimaksud dengan Informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, meliputi standar Kompetensi Kerja, lembaga pelatihan, asosiasi profesi, tenaga kepelatihan, lulusan pelatihan, kebutuhan pelatihan, sertifikasi tenaga ke rja, jenis pelatihan, dan tingkat produktivitas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan Informasi penempatan tenaga kerja, meliputi kesempatan kerja, pencari kerja, lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja.

Huruf d

Yang dimaksud dengan informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi usaha mandiri. tenaga kerja mandiri, tenaga kerja sukarela, teknologi padat karya, dan teknologi tepat guna.

Huruf e

Yang dimaksud dengan Informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, meliputi pengupahan, perusahaan, kondisi dan Lingkungan kerja, serikat pekerja/serikat buruh. Asosiasi pengusaha, perselisihan hubungan industrial, pemogokan, penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja, kecelakaan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, penindakan pelanggaran, pengawasan ketenaga kerjaan, dan fasilitas kesejahteraan.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan "teknologi informasi dan komunikasi" mencakup dua aspek yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi.

Teknologi informasi meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi. Sedangkan teknologi komunikasi adalah segala sesuatu

yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya. Oleh karena itu, teknologi informasi dan teknologi komunikasi adalah dua buah konsep yang tidak terpisahkan.

Ayat (5)

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 37  
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.  
Pasal 73  
Cukup jelas.  
Pasal 74  
Cukup jelas.  
Pasal 75  
Cukup jelas.  
Pasal 76  
Cukup jelas.  
Pasal 77  
Cukup jelas.  
Pasal 78  
Cukup jelas.  
Pasal 79  
Cukup jelas.  
Pasal 80  
Cukup jelas.  
Pasal 81  
Cukup jelas.  
Pasal 82  
Cukup jelas.  
Pasal 83  
Cukup jelas.  
Pasal 84  
Cukup jelas.  
Pasal 85  
Cukup jelas.

Pasal 86  
Cukup jelas.  
Pasal 87  
Cukup jelas.  
Pasal 88  
Cukup jelas.  
Pasal 89  
Cukup jelas.  
Pasal 90  
Cukup jelas.  
Pasal 91  
Cukup jelas.  
Pasal 92  
Cukup jelas.  
Pasal 93  
Cukup jelas.  
Pasal 94  
Cukup jelas.  
Pasal 95  
Cukup jelas.  
Pasal 96  
Cukup jelas.  
Pasal 97  
Cukup jelas.  
Pasal 98  
Cukup jelas.  
Pasal 99  
Cukup jelas.  
Pasal 100  
Cukup jelas.  
Pasal 101  
Cukup jelas.  
Pasal 102  
Cukup jelas.  
Pasal 103  
Cukup jelas.  
Pasal 104  
Cukup jelas.  
Pasal 105  
Cukup jelas.  
Pasal 106  
Cukup jelas.  
Pasal 107  
Cukup jelas.  
Pasal 108  
Cukup jelas.  
Pasal 109  
Cukup jelas.  
Pasal 110  
Cukup jelas.  
Pasal 111  
Cukup jelas.  
Pasal 112  
Cukup jelas.

Pasal 113  
Cukup jelas.  
Pasal 114  
Cukup jelas.  
Pasal 115  
Cukup jelas.  
Pasal 116  
Cukup jelas.  
Pasal 117  
Cukup jelas.  
Pasal 118  
Cukup jelas.  
Pasal 119  
Cukup jelas.  
Pasal 120  
Cukup jelas.  
Pasal 121  
Cukup jelas.  
Pasal 122  
Cukup jelas.  
Pasal 123  
Cukup jelas.  
Pasal 124  
Cukup jelas.  
Pasal 125  
Cukup jelas.  
Pasal 126  
Cukup jelas.  
Pasal 127  
Cukup jelas.  
Pasal 128  
Cukup jelas.  
Pasal 129  
Cukup jelas.  
Pasal 130  
Cukup jelas.  
Pasal 131  
Cukup jelas.  
Pasal 132  
Cukup jelas.  
Pasal 133  
Cukup jelas.  
Pasal 134  
Cukup jelas.  
Pasal 135  
Cukup jelas.  
Pasal 136  
Cukup jelas.  
Pasal 137  
Cukup jelas.  
Pasal 138  
Cukup jelas.  
Pasal 139  
Cukup jelas.

Pasal 140  
Cukup jelas.  
Pasal 141  
Cukup jelas.  
Pasal 142  
Cukup jelas.  
Pasal 143  
Cukup jelas.  
Pasal 144  
Cukup jelas.  
Pasal 145  
Cukup jelas.  
Pasal 146  
Cukup jelas.  
Pasal 147  
Cukup jelas.  
Pasal 148  
Cukup jelas.  
Pasal 149  
Cukup jelas.  
Pasal 150  
Cukup jelas.  
Pasal 151  
Cukup jelas.  
Pasal 152  
Cukup jelas.  
Pasal 153  
Cukup jelas.  
Pasal 154  
Cukup jelas.  
Pasal 155  
Cukup jelas.  
Pasal 156  
Cukup jelas.  
Pasal 157  
Cukup jelas.  
Pasal 158  
Cukup jelas.  
Pasal 159  
Cukup jelas.  
Pasal 160  
Cukup jelas.  
Pasal 161  
Cukup jelas.  
Pasal 162  
Cukup jelas.  
Pasal 163  
Cukup jelas.  
Pasal 164  
Cukup jelas.  
Pasal 165  
Cukup jelas.

Pasal 168  
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SUMEDANG NOMOR 5