



SALINAN

GUBERNUR SULAWESI BARAT
PERATURAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT
NOMOR 6 TAHUN 2021
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR SULAWESI BARAT,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi, mensejahterakan masyarakat, pemerataan kesempatan kerja, perluasan kerja, meningkatkan kompetensi pencari kerja dan mensinergikan hubungan industrial serta pengawasan ketenagakerjaan, perlu peran Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat dalam mendukung terwujudnya penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh, terencana dan sesuai dengan kebijakan nasional di bidang ketenagakerjaan;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, berhak menetapkan kebijakan Daerah untuk menyelenggarakan Urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 3. 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);
 4. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);
 5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran

Negara...

- Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
 7. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 8. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 9. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5871);
 10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6141) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 11. 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 Nomor 4701);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5413);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 251, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6444);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6463);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6617);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha di Daerah (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6618);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6646);
18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);
19. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2005 – 2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2010 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 516);
20. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 79) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2019 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 95);
21. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 8 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 86) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 8 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2020 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 99);

Dengan...

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT
dan
GUBERNUR SULAWESI BARAT

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Gubernur adalah Gubernur Sulawesi Barat.
3. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
6. Dinas adalah Perangkat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
7. Kabupaten/Kota adalah Kabupaten/Kota yang bertempat di wilayah Provinsi Sulawesi Barat.
8. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
9. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. 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.

13. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. 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 Provinsi Sulawesi Barat.
15. 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; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. 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.
17. 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.
18. 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.
19. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
20. 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 berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
21. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
22. 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 kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
23. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah system Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.
24. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja antar daerah provinsi.

25. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
26. Surat Persetujuan Penempatan yang selanjutnya disingkat SPP adalah surat persetujuan dalam rangka Penempatan Tenaga Kerja AKL dan AKAD.
27. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
28. Balai Latihan Kerja Industri yang selanjutnya disingkat BLKI adalah lembaga pelatihan kerja milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
29. Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia.
30. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
31. 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.
32. Surat Izin Usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat SIU LPTKS adalah izin tertulis yang diterbitkan oleh pejabat yang berwenang untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
33. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga Negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerimaupah diluar wilayah Republik Indonesia.
34. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
35. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
36. Layanan Terpadu Satu Atas Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat LTSA Pekerja Migran Indonesia adalah sistem layanan pemberian informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang terinterasi dalam pelayanan publik yang murah, mudah, dan cepat tanpa diskriminasi.
37. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
38. 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.
39. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
40. Sistem Manajemen dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

41. Pengawas Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
42. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
43. Sertifikasi Kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
44. 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/jasa yang telah atau akan dilakukan.
45. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.
46. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah;
47. Lembaga Kerja Sama Bipartit, yang selanjutnya disebut LKS Bipartit, adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
48. 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.
49. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Provinsi Sulawesi Barat.
50. Tenaga Kerja Pendamping adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
51. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
52. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
53. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKP-TKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas penggunaan TKA sebagai Penerimaan Daerah.

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD NKRI Tahun 1945, dan diselenggarakan dengan prinsip demokrasi, keterbukaan, kebebasan, objektif, keadilan dan kesetaraan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah.

Pasal 3

Tujuan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pasal 4

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. strategi kebijakan;
- b. perencanaan tenaga kerja;
- c. pelatihan dan pemagangan;
- d. penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
- e. hubungan kerja;
- f. hubungan industrial;
- g. perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- h. pengupahan;
- i. dewan pengupahan provinsi;
- j. penggunaan tenaga kerja asing;
- k. pembinaan dan pengawasan;
- l. penghargaan; dan
- m. wajib lapor ketenagakerjaan.

BAB II STRATEGI KEBIJAKAN

Pasal 5

Pemerintah Daerah bertanggung jawab melakukan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang meliputi:

- a. sebelum bekerja;
- b. selama bekerja; dan
- c. sesudah masa kerja berakhir.

Pasal 6

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. mengoneksikan kebutuhan tenaga kerja dengan pendidikan;
- b. melakukan pelatihan berdasarkan klaster kompetensi;

c. melakukan...

- c. melakukan kerjasama penempatan tenaga kerja antar antar kota/kabupaten di dalam daerah;
- d. menyediakan informasi lowongan pekerjaan;
- e. meningkatkan investasi untuk membuka lapangan pekerjaan;
- f. melakukan kerjasama dalam pelatihan berdasarkan klaster kompetensi;
- g. meningkatkan sumber daya manusia yang berkompotensi dan memiliki akreditasi dalam memberikan pelatihan di BLKI; dan
- h. meningkatkan prasarana pelatihan kerja yang sesuai standar kompetensi.

Pasal 7

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan selama bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. melakukan pengawasan terhadap perjanjian kerja;
- b. melakukan koordinasi hubungan industrial dengan lembaga yang menangani ketenagakerjaan;
- c. menjaga stabilitas keamanan Daerah;
- d. mendorong terbentuknya asosiasi sektoral;
- e. memfasilitasi proses menetapkan UMP sesuai hasil kesepakatan pengusaha dan serikat pekerja; dan
- f. memfasilitasi proses menetapkan UMP, UMK dan/atau UMSK.

Pasal 8

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesudah masa kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. menyelenggarakan program pemberdayaan masyarakat di Daerah melalui padat karya atau sejenisnya;
- b. mendorong terciptanya lapangan pekerjaan baru melalui pemberdayaan usaha kecil;
- c. menyelenggarakan program pelatihan kewirausahawan; dan
- d. memfasilitasi kemudahan akses permodalan dan jaminan kredit melalui lembaga keuangan dan/atau dana bergulir.

Pasal 9

Dalam rangka menetapkan Strategi Kebijakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Pemerintah Daerah harus mempertimbangkan;

- a. rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah Daerah;
- b. pertumbuhan ekonomi daerah;
- c. sektor-sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi daerah; dan
- d. rencana strategis peningkatan kesejahteraan daerah.

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 10

- (1) Dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah berkewajiban:
 - a. menyusun PTK yang meliputi PTK makro dan PTK mikro;

- b. menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja di Daerah secara optimal;
 - c. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah; dan
 - d. menetapkan kebijakan yang bertujuan mengatur penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Perencanaan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
- a. informasi Ketetenagakerjaan;
 - b. persediaan tenaga kerja;
 - c. kebutuhan tenaga kerja;
 - d. jenjang pendidikan;
 - e. kompetensi yang dibutuhkan perusahaan; dan
 - f. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (3) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, meliputi :
- a. informasi ketenagakerjaan umum
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
 - c. informasi penempatan tenaga kerja
 - d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja
 - e. informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja
- (4) Penyusunan PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan oleh Dinas dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga-lembaga terkait.

Pasal 11

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a bertujuan untuk:
- a. menyediakan tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa;
 - b. mempermudah pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang meliputi, perluasan kesempatan kerja, peningkatan pendayagunaan tenaga kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.
- (2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan kegiatan :
- a. penghitungan persediaan, kebutuhan, dan neraca tenaga kerja;
 - b. pembentukan tim;
 - c. pelaporan hasil pelaksanaan RTK Makro;
 - d. pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro;
 - e. pelaksanaan evaluasi hasil pemantauan;
 - f. pembinaan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro.

Pasal 12

- (1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a bertujuan untuk:
- a. menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan melalui pelaksanaan program kepegawaian yang terarah;

- b. menjamin perlindungan pegawai, hubungan industrial yang harmonis, peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, dan menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (2) RTK Mikro paling sedikit memuat:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
 - (3) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan :
 - a. penyusunan;
 - a. metoda penyusunan;
 - b. tata cara penyusunan laporan hasil pelaksanaan;
 - c. tata cara pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan;
 - d. evaluasi hasil pemantauan; dan
 - e. tata cara pembinaan terhadap penyusunan dan pelaksanaan.

Pasal 13

- (1) PTK makro dan PTK mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) huruf a menghasilkan RTK makro dan RTK mikro.
- (2) RTK makro dan RTK mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (3) RTK makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif pada skala Daerah.
- (4) RTK mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan tenaga kerja di lingkungan pemerintahan Daerah dan di lingkungan internal perusahaan dengan mempertimbangkan potensi Daerah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB IV PELATIHAN DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu Pelatihan

Paragraf 1 Peserta Pelatihan

Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan tenaga kerja melalui pelatihan kerja berbasis klaster kompetensi.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
 - c. pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi;
 - d. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian integral dari pengembangan profesionalisme.

- (3) Pelaksanaan dalam kebijakan sebagaimana dimaksud ayat (2) menjadi tanggung jawab Dinas.
- (4) Dalam hal pengembangan kompetensi tenaga kerja, Pemerintah Daerah dapat membentuk kelembagaan yang berbadan hukum atau Unit Pelaksana Teknis Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerjaberbasis kompetensi.
- (2) Setiap pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi melalui sertifikasi uji kompetensi.
- (3) Pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. meningkatkan sinergitas lembaga pelatihan dengan kebutuhan pengguna tenaga kerja;
 - b. meningkatkan pelayanan dan kinerja lembaga pelatihan; dan
 - c. meningkatkan kompetensi peserta pelatihan.
- (4) Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang disabilitas yang bersangkutan.

Pasal 16

- (1) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (2) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.

Pasal 17

- (1) Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dilingkungan perusahaannya.
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan dapat bekerja sama dengan BLKI dan/atau lembaga pelatihan swasta lainnya.
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang memiliki sertifikat kompetensi.
- (4) Prinsip dasar Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) :
 - a. dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan dan/atau standar kompetensi;
 - b. adanya pengakuan terhadap kompetensi yang telah dimiliki;
 - c. berpusat kepada peserta pelatihan dan bersifat individual;
 - d. multi-entry/multi-exit, yang memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan tingkat yang berbeda, sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta pelatihan;
 - e. setiap peserta pelatihan dinilai berdasarkan pencapaian kompetensi sesuai dengan standar kompetensi; dan
 - f. dilaksanakan oleh lembaga pelatihan yang teregistrasi atau terakreditasi nasional.

Paragraf 2
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 18

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
 - a. lembaga pelatihan kerja pemerintah daerah;
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta; atau
 - c. lembaga pelatihan kerja perusahaan.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (4) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Bagi lembaga pelatihan kerja swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Pelaksanaan PBK oleh Balai Latihan Kerja terdiri atas:
 - a. pelatihan di lembaga pelatihan atau *off the job training*;
 - b. penilaian/asesmen di lembaga pelatihan;
 - c. pelatihan di tempat kerja atau *on the job training*;
 - d. penilaian/asesmen di tempat kerja; dan
 - e. penerbitan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi.
- (2) Balai Latihan Kerja dalam melaksanakan PBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dapat bekerja sama dengan :
 - a. Sekolah Menengah Kejuruan;
 - b. Perguruan Tinggi;
 - c. Perusahaan; dan
 - d. Lembaga lainnya.
- (3) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) didukung dengan:
 - a. tenaga instruktur yang bersertifikat; dan
 - b. prasarana pelatihan yang sesuai standar;
- (3) Pelaksanaan PBK pada setiap kejuruan/sub kejuruan/program pelatihan harus memenuhi komponen PBK yaitu:
 - a. standar kompetensi kerja, sebagai acuan dalam mengembangkan
 - b. program pelatihan kerja;
 - c. strategi

- c. strategi dan materi belajar, merupakan cara atau metode penyajian
 - d. pelatihan kepada masing-masing peserta pelatihan;
 - e. pengujian, merupakan penilaian/asesmen atas pencapaian kompetensi
 - f. sebagaimana ditentukan dalam standar kompetensi; dan
 - g. KKNI, merupakan acuan dalam pemaketan atau pengemasan SKKNI ke
 - h. dalam jenjang kualifikasi.
- (4) PBK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan evaluasi yang terdiri atas :
- a. monitoring; dan
 - b. pelaporan.

Bagian Kedua Pemagangan

Paragraf 1 Persyaratan

Pasal 21

Penyelenggara Pemagangan hanya dapat menerima peserta Pemagangan di Dalam Negeri paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di Perusahaan.

Pasal 22

Penyelenggara Pemagangan yang akan menyelenggarakan Pemagangan harus memiliki:

- a. unit pelatihan;
- b. proram pemagangan;
- c. sarana dan prasarana; dan
- d. pembimbing pemagangan atau instruktur.

Paragraf 2 Perjanjian Pemagangan

Pasal 23

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atasdasar Perjanjian Pemagangan.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
 - c. program Pemagangan;
 - d. jangka waktu Pemagangan; dan
 - e. besaran uang saku.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemaanan menjadi pekerja Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Penyelenggara Pemagangan wajib memberian hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemaganan.
- (5) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diketahui dan disahkan oleh Dinas Kabupaten/Kota.

Paragraf 3
Hak dan Kewajiban Peserta dan Penyelenggara Pemagangan

Pasal 24

- (1) Peserta Pemagangan mempunyai hak untuk :
 - a. memperoleh bimbingan dari Pembimbing Pemagangan atau Instruktur;
 - b. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
 - c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
 - d. memperoleh uang saku;
 - e. diikutsertakan dalam program jaminan sosial; dan
 - f. memperoleh sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.
- (2) Uang saku sebaainana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta Pemagangan.
- (3) Peserta Pemagangan mempunyai kewajiban untuk :
 - a. mentaati Perjanjian Pemagangan;
 - b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
 - c. mentaati tata tertib yang berlaku di Penyelenggara Pemagangan; dan
 - d. menjaga nama baik Penyelenggara Pemagangan.

Pasal 25

- (1) Penyelenggara Pemagangan mempunyai hak untuk :
 - a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan Perjanjian Pemagangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan mempunyai kewajiban :
 - a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
 - b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
 - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan;
 - e. mengikutsertakan peserta Pemagangan dalam program jaminan sosial;
 - f. mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
 - g. memberikan sertifikat Pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

Paragraf 4
Penyelenggaraan Pemagangan

Pasal 26

- (1) Perusahaan mengajukan permohonan persetujuan penyelenggaraan Pemagangan dengan melampirkan dokumen sebagai berikut :
 - a. bukti kepemilikan Unit Pelatihan atau perjanjian kerja sama;
 - b. program Pemagangan;
 - c. daftar sarana dan prasarana;
 - d. daftar nama Pembimbing Pemagangan;
 - e. rencana penyelenggaraan Pemagangan; dan
 - f. rancangan Perjanjian Pemagangan.

- (2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertulis kepada Kepala Dinas untuk penyelenggaraan Pemagangan di lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota.
- (3) Perusahaan yang telah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan surat persetujuan penyelenggaraan Pemagangan oleh Kepala Dinas sesuai dengan kewenangannya paling lama 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penyampaian permohonan diterima dan dinyatakan lengkap.
- (4) Perusahaan yang telah memperoleh surat persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat melaksanakan seleksi calon peserta Pemagangan.

Pasal 27

- (1) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan penyelenggaraan Pemagangan, dibentuk jejaring Pemagangan.
- (2) Jejaring Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan forum komunikasi atau wadah yang beranggotakan unsur-unsur dari Perusahaan, Pemerintah Daerah, asosiasi, LPK, dan para pemangku kepentingan lainnya untuk memfasilitasi penyelenggaraan Pemagangan.

Pasal 28

- (1) Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses Pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi kerja.
- (2) Setiap tahapan dalam proses penyelenggaraan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan tanpa dipungut biaya kepada peserta Pemagangan.

Paragraf 5

Pembinaan dan Pengawasan

Pasal 29

- (1) Pembinaan terhadap penyelenggaraan pemagangan didalam negeri dilakukan oleh Dinas.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. program pemagangan;
 - b. Pembimbing Pemagangan; dan/atau
 - c. sistem dan metode penyelenggaraan pemagangan.

Pasal 30

- (1) Pengawasan terhadap penyelenggaraan pemagangan didalam negeri dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas.
- (2) Dalam hal terjadi pelanggaran/menyalahi aturan dalam penyelenggaraan pemagangan yang berada diluar perjanjian/aturan pemagangan akan diselesaikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1

Umum

Pasal 31...

Pasal 31

- (1) Penempatan Tenaga Kerja bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja bersifat terpadu dalam satu sistem Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi Pencari Kerja, lowongan pekerjaan, Informasi Pasar Kerja, mekanisme Antar Kerja, dan kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan terdiri dari:
 - a. Penempatan tenaga kerja di dalam Daerah; dan
 - b. Penempatan kerja di luar negeri.

Pasal 32

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenagakerja.
- (2) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan oleh :
 - a. Dinas dan;
 - b. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 33

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja berlandaskan sertifikasi kompetensi dan tingkat pendidikan tenaga kerja.
- (2) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. Dinas; dan
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- (3) Selain lembaga penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setiap orang dilarang melakukan penempatan tenaga kerja.
- (4) Penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

- (1) Perusahaan wajib menyampaikan informasi lowongan kerja secara tertulis kepada Dinas untuk disebarluaskan ke masyarakat.
- (2) Informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan;

c. syarat-syarat...

- c. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman; dan
 - d. syarat-syarat lainnya sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh Perusahaan.
- (3) Dalam hal perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian di Daerah, lowongan pekerjaan perusahaan wajib disampaikan kepada Dinas yang ditunjuk.
 - (4) Dalam hal informasi lowongan kerja sudah terisi, perusahaan wajib memberikan laporan secara tertulis kepada Dinas yang ditunjuk.

Pasal 35

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) dalam bentuk:
 - a. pameran bursa kerja;
 - b. informasi lowongan kerja melalui media cetak atau elektronik;
 - c. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - d. bursa kerja online.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang berasal dari laporan:
 - a. perusahaan;
 - c. pemerintah kabupaten/kota;
 - d. lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - e. pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta; dan/atau
 - f. lembaga penyalur pekerja rumah tangga.
- (3) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

Paragraf 2

Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Daerah

Pasal 36

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dalam satu kesatuan pasar kerja daerah.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja bersifat terpadu dalam satu sistem Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi Pencari Kerja, lowongan pekerjaan Informasi Pasar Kerja, mekanisme Antarkerja, dan kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Pasal 37

Dalam Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah memiliki wewenang :

- a. pelayanan AKL dan AKAD;
- b. penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota; dan
- c. pengelolaan Informasi Pasar Kerja (IPK) dalam 1 (satu) Daerah.

Pasal 38

- (1) Dalam melaksanakan pelayanan AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas :
 - a. menerbitkan rekomendasi persetujuan Penempatan Tenaga Kerja AKAD, dan
 - b. menerbitkan SPP AKL.
- (2) Dalam melaksanakan kewenangan Penerbitan Izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf b, Pemerintah Daerah mempunyai tugas :
 - a. menerbitkan dan mencabut SIU LPTKS AKL;
 - b. menerbitkan SIU LPTKS AKL Perpanjangan; dan
 - c. menerbitkan SIU LPTKS AKL Perubahan.
- (3) Dalam melaksanakan kewenangan Pengelolaan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 huruf c, Pemerintah Daerah mempunyai tugas :
 - a. memberikan pelayanan IPK dan informasi jabatan kepada Pencari Kerja dan Pemberi Kerja skala Provinsi; dan
 - b. mengumpulkan, mengolah, analisa, dan menyebatkan IPK skala provinsi.
- (4) Tata Cara Penerbitan SIU LPTKS AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 39

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1) huruf b dilaksanakan oleh LPTKS.
- (2) Dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, LPTKS wajib memiliki SIUP LPTKS.
- (3) SIUP LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diterbitkan oleh Kepala Dinas.
- (4) Tata Cara Penerbitan Izin Usaha LPTKS diatur dalam Peraturan Gubernur.

Paragraf 3

Penempatan Tenaga Kerja Di Luar Negeri

Pasal 40

Dalam Penempatan Tenaga Kerja Di Luar Negeri, Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- b. mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- c. menerbitkan izin kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- d. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara berjenjang dan periodik kepada Menteri;
- e. memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja;

f. menyediakan...

- f. menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
- g. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- h. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- i. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat provinsi.

Pasal 41

- (1) Penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri dilakukan oleh P3MI.
- (2) P3MI yang akan menempatkan Calon PMI wajib memiliki SIP2MI.
- (3) P3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki Kantor Cabang di Provinsi dengan terlebih dahulu mendapatkan ijin dari Dinas.

Pasal 42

- (1) Untuk memperoleh SIP2MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2), P3MI harus mengajukan permohonan secara daring kepada BP2MI dengan mengunggah dokumen :
 - a. Perjanjian Kerja Sama Penempatan;
 - b. Surat Permintaan Pekerja Miran Indonesia dari Pemberi Kerja;
 - c. Rancangan Perjanjian Kerja; dan
 - d. Rancangan Perjanjian Penempatan.
- (2) SIP2MI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku secara nasional dan disampaikan kepada P3MI secara daring melalui Sisko P2MI yan terintegrasi dengan Sisnaker.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai SIP2MI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusatnya.
- (2) Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung jawab kantor pusat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- (3) Kantor cabang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (4) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Pembentukan LTSA-PMI

Pasal 44

- (1) Dalam rangka pemberian pelayanan penempatan dan perlindungan PMI, Pemerintah Daerah membentuk *LTSA-PMI* yang terintegrasi dengan Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja LuarNegeri.
- (2) LTSA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tempat pengintegrasian keseluruhan mekanisme kegiatan pelayanan



penempatan dan perlindungan PMI yang dilaksanakan oleh aparat Instansi teknis/lembaga terkait sesuai fungsi, tugas dan kewenangan masing-masing di dalam satuatap.

- (3) Pelayanan LTSA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pemberian informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang terintegrasi dalam pelayanan publik yang murah, mudah, dan cepat tanpa diskriminasi.

Pasal 45

Ketentuan lebih lanjut mengenai Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Provinsi Sulawesi Barat yang bekerja di luar negeri, diatur dalam Peraturan Gubernur.

Bagian Ketiga Perluasan Kesempatan Kerja

Paragraf 1 Umum

Pasal 46

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja di setiap sektor kewenangan daerah.
- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas perencanaan tenaga kerja daerah di setiap sektor sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja; dan
 - b. kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja.
- (4) Kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas perencanaan tenaga kerja daerah di setiap sektor sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2 Perluasan Kesempatan Kerja Di Dalam Hubungan Kerja

Pasal 47

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (3) huruf a, diarahkan untuk :
 - a. menciptakan dan menembangkan perluasan kesempatan kerja.
 - 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan oleh BUMD dan swasta.
- (3) Dalam melaksanakan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BUMN dan swasta menetapkan program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja.
- (4) Proram dan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus menyerap tenaga kerja.

Pararaf 3
Perluasan Kesempatan Kerja Di Luar Hubungan Kerja

Pasal 48

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (3) huruf b, diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi :
 - a. sumber daya alam;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. kelembaaan masyarakat; dan
 - d. teknologi tepat guna.
- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (3) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga suka rela, dan atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 49

Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (3) melalui kegiatan:

- a. permodalan;
- b. penjaminan;
- c. pendampingan;
- d. pelatihan;
- e. konsultasi;
- f. bimbingan teknis; dan/atau
- g. penyediaan data dan informasi.

Pasal 50

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.

BAB VI
HUBUNGAN KERJA

Pasal 51

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat atas dasar:
 - 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 peraturan perundang-undangan.

- (3) Isi perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dibatalkan.
- (4) Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.
- (5) Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 52

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 53

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 54

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pasal 55

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja/buruh meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 57

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-

hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 59

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
 - c. melaksanakan pengawasan; dan
 - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - b. ikut memajukan perusahaan; dan
 - c. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi :
 - a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua Pelaksanaan Hubungan Industrial

Paragraf 1 Umum

Pasal 60

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;

- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama; dan
- g. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Paragraf 2
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 61

- (1) Setiap pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 huruf a berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Federasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk paling sedikit oleh 5 (lima) serikat pekerja/serikat.

Paragraf 3
Organisasi Pengusaha

Pasal 62

- (1) Setiap pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 huruf b berhak membentuk dan menjadi organisasi pengusaha.
- (2) Pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Paragraf 4
Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 63

- (1) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 huruf c wajib dibentuk oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur:
 - a. pengusaha; dan
 - b. pekerja/buruh;

Pasal 64

- (1) Dalam hal terjadi perselisihan dalam hubungan industrial, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. 2

- (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Paragraf 5
Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 65

- (1) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 huruf d dibentuk oleh Gubernur.
- (2) Lembaga Kerja Sama Tripartit Propinsi mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Gubernur dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di wilayah Provinsi yang bersangkutan.
- (3) Lembaga Kerja Sama Tripartit Propinsi bertanggung jawab kepada Gubernur.
- (4) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari unsur :
 - a. Pemerintah Daerah,
 - b. Organisasi pengusaha; dan
 - c. Serikat pekerja/serikat buruh.

Paragraf 6
Peraturan Perusahaan

Pasal 66

- (1) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 huruf e wajib dibuat oleh Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang, kecuali perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (1) Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, dan oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disahkan oleh Kepala Dinas.

Pasal 67

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.
- (2) Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (3) Perubahan peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.
- (4) Peraturan perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud dalam ayat harus mendapat pengesahan dari Kepala Dinas.

Paragraf 7
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 68

- (1) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 huruf f, wajib dibuat oleh setiap perusahaan yang sudah memiliki serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus tercatat di Dinas.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud ayat (1) harus didaftarkan ke Dinas.
- (4) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 69

- (1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulainya paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 70

- (1) Perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 71

- (1) Pengusaha yang mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu wajib mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Kepala Dinas.
- (2) Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan dilengkapi :
 - a. surat permohonan, sekurang-kurangnya memuat :
 1. nama dan alamat perusahaan;
 2. nama pimpinan perusahaan;

3. jenis bidang usaha;
 4. jumlah tenaga kerja.
 - b. naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dibuat dalam rangkap 3 (tiga) dengan meterai cukup.
- (3) Naskah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah dicatat diberikan kepada pengusaha, pekerja/buruh dan Dinas.

Paragraf 8
Lembaga Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial

Pasal 72

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 huruf g, meliputi :

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 73

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.
- (4) Dinas wajib melakukan fasilitasi/mediasi dengan membuat risalah penyelesaian perselisihan setiap perselisihan yang terjadi di Perusahaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 74

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, Dinas wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- (7) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Bagian Ketiga
Perselisihan

Paragraf 1
Mediasi

Pasal 75

Dinas wajib melakukan fasilitasi/mediasi terkait perselisihan yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Mogok Kerja

Pasal 76

- (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 serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) paling sedikit 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.
- (4) 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.
- (5) Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 77

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh.

Pasal 78

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (1).
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (2) Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

Bagian Keempat Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 79

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 80

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Pasal 81

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;

- e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. mengadakan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
 - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 82

- (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
 - c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
 - e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - 5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
 - h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;

- i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 83

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 84

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
 - a. upah pokok; dan
 - b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (4) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.

Pasal 85

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Pasal 86

- (1) Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah;
 - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;
 - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari upah;
 - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari upah.
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat(1).
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

BAB VIII

PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

Bagian Kesatu Perlindungan

Paragraf 1 Umum

Pasal 87

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Perlindungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi perlindungan terhadap :
 - a. penyandang disabilitas;
 - b. anak;
 - c. perempuan;
 - d. waktu kerja; dan
 - e. keselamatan dan kesehatan Kerja.

Paragraf 2
Penyandang Disabilitas

Pasal 88

- (1) Perlindungan Kerja terhadap Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (2) huruf a, berupa kewajiban Perusahaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan jenis dan kecacatannya.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (3) Ketentuan perlindungan kerja terhadap Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Anak

Pasal 89

- (1) Perlindungan Kerja terhadap Anak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (2) huruf b, berupa kewajiban perusahaan untuk :
 - a. memberikan perlindungan bagi pekerja anak dengan memberikan pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan moral.
 - b. memberikan kesempatan kepada pekerja anak dalam melakukan pekerjaan mengembangkan bakat dan minatnya.
 - c. memisahkan tempat kerja anak dari tempat kerja orang dewasa.
- (2) Selain kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan dilarang:
 - a. mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk; dan/atau
 - b. mempekerjakan anak yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun;

Paragraf 4
Perempuan

Pasal 90

- (1) Perlindungan Kerja terhadap Perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (2) huruf c, berupa kewajiban perusahaan untuk:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja bagi pekerja perempuan yang berkerja antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00;
 - b. menyediakan angkutan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00;
 - c. memberikan waktu istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
 - d. memberikan waktu istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan); dan

- e. memberikan waktu menyusui anaknya yang masih menyusui bayi pekerja/buruh perempuan, jika hak itu harus dilakukan selama waktu kerja.
- (2) Selain kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan dilarang:
- a. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00; dan
 - b. memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00 disaat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.

Paragraf 5 Waktu Kerja

Pasal 91

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 92

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 93

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat;
 - b. cuti; dan
 - c. kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agama atau keyakinan masing-masing.

- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 94

- (1) K3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (2) huruf e, merupakan syarat-syarat yang wajib dilaksanakan di Lingkungan Kerja Pengusaha dan/atau Pengurus.
- (2) Syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. pengendalian Faktor Fisika dan Faktor Kimia agar berada di bawah NAB;
 - b. pengendalian Faktor Biologi, Faktor Ergonomi, dan Faktor Psikologi Kerja agar memenuhi standar.
 - c. penyediaan fasilitas kebersihan dan sarana Higiene di tempat kerja yang bersih dan sehat;
 - d. penyediaan personil K3 yang memiliki kompetensi K3 di bidang lingkungan kerja; dan
 - e. penyediaan Alat Pelindung Diri bagi pekerja/buruh di Lingkungan Kerja.
- (3) Pelaksanaan syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) bertujuan untuk mewujudkan Lingkungan Kerja yang aman, sehat, dan nyaman dalam rangka mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- (4) Pelaksanaan syarat-syarat K3 Lingkungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Kesejahteraan

Paragraf 1
Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Jaminan Kesehatan

Pasal 95

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan BPJS Ketenagakerjaan, yang meliputi program :
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan hari tua;
 - c. jaminan pensiun;
 - d. jaminan kematian; dan
 - e. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (3) Selain Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Kesehatan melalui Program Jaminan Kesehatan yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan.
- (4) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
- (5) Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.
- (6) Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS.
- (7) Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.
- (8) Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Program Jaminan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Paragraf 2
Tunjangan Hari Raya

Pasal 96

- (1) Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah memiliki masa kerja minimal 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih setiap tahun sekali dan diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.
- (2) Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan sesuai agama yang dianut oleh Pekerja/Buruh.
- (3) Pemberian Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX
PENGUPAHAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 97

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. struktur dan skala upah;
 - c. upah kerja lembur;
 - d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
 - g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (4) Selain kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 98

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (6), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 99

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

- (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4), sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 100

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 101

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
- (3) Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 102

Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 103

- (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 104

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.

- (3) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 105

Dalam hal komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pasal 106

- (1) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
- (2) Upah pekerja/buruh sebaaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
- (3) Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

BAB X DEWAN PENGUPAHAN

Pasal 107

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan.
- (2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja dewan pengupahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu Pemberi Kerja

Pasal 108

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau

- c. tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 109

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing; dan
 - c. memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan tertentu.

Pasal 110

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Integrasi Online

Pasal 111

- (1) Pengendalian penggunaan TKA dilakukan melalui penggunaan data secara bersama (data sharing) dan terintegrasi secara online dengan Instansi teknis terkait.
- (2) Integrasi online antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota dilakukan dalam rangka penggunaan data bersama yang terkait Notifikasi dan pembayaran DKP-TKA sebagai penerimaan Daerah.

BAB XII
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 112

- (1) Gubernur melakukan pembinaan ketenagakerjaan melalui:
 - a. perencanaan tenaga kerja;
 - b. pelatihan kerja dan pemagangan;
 - c. penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
 - d. hubungan kerja dan hubungan industrial; dan
 - e. pemberi kerja TKA dalam penggunaan TKA.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas Provinsi.
- (3) Pembinaan pelatihan kerja dan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditujukan ke arah peningkatan kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (4) Pemberi kerja TKA dalam penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk sosialisasi peraturan perundang-undangan tentang tata cara penggunaan TKA dan penyuluhan tentang hak dan larangan penggunaan TKA.

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 113

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Provinsi.
- (2) Pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengawas Ketenagakerjaan dan secara terkoordinasi dengan instansi terkait di Daerah.
- (3) Untuk menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan.
- (4) Hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada Gubernur, dan selanjutnya Gubernur melaporkan kepada Menteri Ketenagakerjaan dan Menteri Dalam Negeri.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB XIII
PENGHARGAAN

Pasal 114

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan yang menjalankan ketentuan peraturan perundang-undangan, badan hukum dan perusahaan yang mempekerjakan Penyandang Disabilitas.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk :
 - a. piagam penghargaan; dan/atau
 - b. ucapan.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB XIV
WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN

Pasal 115

- (1) Untuk memberikan kemudahan dan kepastian kepada para pelaku usaha dan perlindungan kepada para pekerja/buruh, disediakan data ketenagakerjaan di Perusahaan yang akurat, cepat, dan mudah diakses melalui sistem daring.
- (2) Wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan dilakukan melalui sistem daring yang disediakan oleh Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dengan alamat : <http://wajiblapor.kemnaker.go.id>
- (3) Pengguna sistem daring sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. Pengusaha atau Pengurus;
 - b. Pengawas Ketenagakerjaan;
 - c. Administrator Sistem;
 - d. Kepala Dinas Provinsi; dan
 - e. Kepala Dinas Kabupaten/Kota.

Pasal 116

- (1) Pengusaha atau Pengurus wajib melakukan pelaporan secara daring pada saat:
 - a. setelah mendirikan, menjalankan kembali, atau memindahkan Perusahaan; atau
 - b. sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan Perusahaan.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal ayat (1) disampaikan kepada Kepala Dinas dalam waktu 30 (tiga puluh) hari setelah atau sebelum melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Selain pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha atau Pengurus wajib melakukan pelaporan secara berkala setiap 1 (satu) tahun pada bulan Desember.

Pasal 117

- (1) Dinas Harus memberikan akses data wajib lapor ketenagakerjaan kepada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota.
- (2) Pemberian akses data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan permintaan Kepala Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (3) Data sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan data dari Perusahaan yang berada di wilayah daerah kabupaten/kota yang bersangkutan.

BAB XV
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 118

- (1) Penyidikan terhadap pelanggaran atas ketentuan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini, dilakukan oleh Pejabat Penyidik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain pejabat penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditunjuk Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberi tugas untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran atas ketentuan

Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Penyidik Pejabat Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berwenang :
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
 - b. melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian;
 - c. menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - d. melakukan penggeledahan dan penyitaan;
 - e. melakukan pemeriksaan dan penyitaan surat;
 - f. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
 - g. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - h. mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
 - i. mengadakan penghentian penyidikan; dan
 - j. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggung jawab.
- (4) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum dan berkoordinasi dengan Penyidik Kepolisian setempat.
- (5) Penuntutan terhadap pelanggaran atas ketentuan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan oleh penuntut umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI SANKSI

Bagian Kesatu Sanksi Pidana

Pasal 119

- (1) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 81 ayat (1), Pasal 88 ayat (1), Pasal 90 ayat (1), Pasal 94 ayat (1), diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,00- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.
- (3) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan Pasal 76 ayat (5), Pasal 81 ayat (5), Pasal 83 ayat (1), Pasal 89 ayat (2), Pasal 91 ayat (1), dan Pasal 108 ayat (2) dan ayat (3), diancam dengan pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah kejahatan.

Bagian Kedua Sanksi Administratif

Pasal 120

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 25 ayat (2), Pasal 61 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 64 ayat (1), Pasal 66 ayat (1), Pasal 71 ayat (1), Pasal 83 ayat (1), Pasal 92 ayat (1), Pasal 93 ayat (1), Pasal 96 ayat (1), Pasal 98 ayat (3), Pasal 101 ayat (2), Pasal 104 ayat (1), Pasal 109 ayat (1), dan Pasal 110, dikenakan sanksi administratif.

- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat 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/atau
 - h. sanksi administratif lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 121

Semua perizinan, pengesahan, pendaftaran dan pencatatan Perusahaan yang telah ditetapkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini dinyatakan tetap berlaku sampai habis masa berlakunya.

BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 122

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

Ditetapkan di Mamuju
pada tanggal 31 Desember 2021
GUBERNUR SULAWESI BARAT,

ttd

Diundangkan di Mamuju
pada tanggal 31 Desember 2021

M. ALI BAAL MASDAR

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT,

ttd

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

MUHAMMAD IDRIS

ttd

ARIANTO, AP, MM

Pangkat : Pembina Utama Muda/IV.c
NIP : 19740112 199311 1 001

BERITA DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT TAHUN 2021 NOMOR 6
NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT (6-267/2021)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT
NOMOR 6 TAHUN 2021
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Makna dari ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 adalah bahwa masalah ketenagakerjaan merupakan tanggungjawab Pemerintah, Pemerintah Daerah dan masyarakat.

Sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945, telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang antara lain mengatur kepentingan tenaga kerja, kepentingan pengusaha, dan masyarakat, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, pengupahan, penggunaan tenaga kerja asing, dan pengawasan ketenagakerjaan.

Tanggungjawab Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan berupa kewenangan Daerah Provinsi di bidang ketenagakerjaan, diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang No. 9 Tahun 2015.

Pertumbuhan dan perkembangan pembangunan industri yang pesat di Provinsi Sulawesi Barat utamanya yang berbasis sumber daya alam local, menuntut upaya pemerintah daerah untuk mengembangkan perekonomian daerah dan penyerapan tenaga kerja yang berasal dari Provinsi Sulawesi Barat melalui pembangunan ketenagakerjaan, dimana saat ini pengangguran masih tersebar di Provinsi Sulawesi Barat.

Pembangunan daerah Provinsi Sulawesi Barat harus didukung pula dengan pembangunan sumber daya manusianya, antara lain pembangunan ketenagakerjaan, dan hal ini merupakan salah satu cara untuk mengatasi masalah pengangguran melalui perluasan kesempatan kerja, disamping untuk memenuhi hak-hak dasar dan perlindungan bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh, dan hal ini mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia melalui pelatihan dan pemagangan, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, pengupahan, penggunaan Tenaga Kerja Asing, pembinaan dan pengawasan, pemberian penghargaan. Sedangkan pengaturan Jaminan Sosial Nasional yang meliputi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial Kesehatan tidak diatur seluruhnya di Peraturan Daerah ini, karena dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya untuk mengatasi banyaknya pengangguran di Provinsi Sulawesi Barat yang disebabkan oleh antara lain pertumbuhan angkatan kerja tinggi, pertumbuhan kesempatan kerja masih rendah, pendayagunaan tenaga kerja yang masih sangat rendah, tingkat pendidikan dan produktifitas tenaga kerja yang masih relatif rendah dan penyebaran penduduk yang tidak merata, serta pemberian Jaminan Sosial berupa Jaminan Ketenagakerjaan dan Jaminan Kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk mengatasi permasalahan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan tersebut secara menyeluruh dan terencana, Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang antara lain mengatur :

- a. strategi dan kebijakan;
- b. perencanaan tenaga kerja;
- c. pelatihan dan pemagangan;
- d. penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
- e. hubungan kerja;
- f. hubungan industrial;
- g. perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- h. upah minimum;
- i. dewan pengupahan provinsi;
- j. penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- k. pembinaan dan pengawasan;
- l. penghargaan; dan
- m. wajib lapor ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata baik materiil maupun spiritual.

Pasal 3

Huruf a

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.

Huruf b

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan

tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "lembaga pelatihan kerja pemerintah" adalah lembaga pelatihan kerja yang dimiliki oleh pemerintah.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "lembaga pelatihan kerja swasta" adalah lembaga yang dimiliki oleh swasta.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "lembaga pelatihan kerja perusahaan" adalah unit pelatihan yang terdapat di dalam perusahaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "Perjanjian Pemagangan" adalah perjanjian antara peserta pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban serta jangka waktu pemagangan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

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

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “Informasi Pasar Kerja” adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam maupun luar negeri.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “bursa kerja” adalah tempat pelayanan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

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

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja” dalam ketentuan ini antara lain diversifikasi usaha dan ekstensifikasi usaha.

Diversifikasi usaha adalah menganekaragamkan satu jenis usaha menjadi beberapa jenis usaha.

Ekstensifikasi usaha adalah memperluas usaha yang sudah ada untuk meningkatkan produksi.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 48

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “tenaga kerja mandiri” adalah tenaga kerja yang mempunyai sikap, semangat, perilaku dan kemampuan untuk melakukan atau menangani kegiatan atau usaha yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan memberikan penghasilan bagi dirinya sendiri atau orang lain.

Yang dimaksud dengan “sistem padat karya” adalah suatu sistem yang mengutamakan dan/atau memprioritaskan penggunaan tenaga kerja yang cukup banyak untuk bekerja dalam satu kegiatan pembangunan atau kegiatan usaha yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah atau masyarakat yang dapat memberikan penghasilan baik sementara maupun tetap dan/atau terus menerus.

Yang dimaksud dengan “teknologi tepat guna” adalah teknologi sederhana, mudah diterapkan, tidak merusak lingkungan, serta menghasilkan nilai tambah dari aspek ekonomi.

Yang dimaksud dengan “pola lain” adalah pola yang dapat menciptakan kesempatan kerja antara lain penciptaan industri kreatif, satu desa satu produk, pengembangan desa wisata, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri (PNPM), penyaluran dana bergulir melalui pola Grameen Bank, dan pula inkubasi bisnis.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Ayat (1)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara, dan perjanjian kerja laut.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Ayat (1)

Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktudan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu.

Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu,dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 56

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusakan sosial, atau gangguan keamanan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud hak-hak yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan pekerja/ buruh yang bersangkutan.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan "pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh" yaitu perusahaan alih daya yang baru memberikan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh minimal sama dengan hak-hak yang diberikan oleh perusahaan alih daya sebelumnya.

Yang dimaksud "obyek pekerjaannya tetap ada" adalah pekerjaan yang ada pada 1 (satu) perusahaan pemberi pekerjaan yang sama.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Ayat (1)

Ada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Cukup jelas.

Pasal 63

Ayat (1)

Yang dimaksud "perundingan bipartite" adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.



Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 68

Ayat (1)

Pembuatan perjanjian kerja bersama harus dilandasi dengan itikad baik, yang berarti harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran yang artinya tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat dalam bahasa Indonesia dan diterjemahkan dalam bahasa lain, apabila terjadi perbedaan penafsiran, maka yang berlaku perjanjian kerja bersama yang menggunakan bahasa Indonesia.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan” adalah kualitas dan kuantitas isi perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundangan-undangan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Huruf a

Yang dimaksud dengan “perselisihan hak” adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 73

Ayat (1)

Yang dimaksud “perundingan bipartite” adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan mengupayakan adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau mengatur lebih baik dari peraturan perundang-undangan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Ayat (1)

Cukup jelas.



Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "hak lainnya" yaitu hak-hak lain yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Contoh: hak cuti yang belum diambil dan belum gugur.

Ayat (3)

Yang dimaksud "sesuai tingkatannya" adalah penyelesaian perselisihan di tingkat bipartit atau mediasi/ konsiliasi/arbitrase atau pengadilan hubungan industrial.

Pasal 86

Ayat (1)

Keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungan adalah istri/suami, anak atau orang yang sah menjadi tanggungan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjabersama.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat diberlakukan ketentuan waktu kerja yang kurang atau lebih dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu.



Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 92

Ayat (1)

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 93

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Bagi perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Cukup jelas.

Pasal 96

Cukup jelas.

Pasal 97

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)



Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "alasan tertentu" antara lain alasan karena pekerja/buruh sedang berhalangan, melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, atau menjalankan hak waktu istirahatnya.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah" antara lain berupa denda, ganti rugi, pemotongan upah untuk pihak ketiga, uang muka upah, sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh kepada pengusaha, atau kelebihan pembayaran upah.

Huruf g

Yang dimaksud dengan "upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya" antara lain upah untuk pembayaran pesangon atau upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 98

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Pengusaha dilarang tidak membayar upah bagi pekerja/buruh.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)



Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Cukup jelas.

Pasal 104

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi diperusahaan yang bersangkutan

Ayat (3)

Peninjauan upah dilakukan untuk kebutuhan hidup, prestasi kerja, kemampuan perusahaan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 105

Yang dimaksud dengan "tunjangan tetap" adalah pembayaran kepada pekerja/buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.

Pasal 106

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud "didahulukan pembayarannya" yaitu pembayaran upah pekerja/buruh di dahulukan dari semua jenis kreditur termasuk kreditur separatis atau kreditur pemegang hak jaminan kebendaan,

tagihan hak negara, kantor lelang dan badan umum yang dibentuk pemerintah.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 107

Cukup jelas.

Ayat 108

Cukup jelas

Pasal 109

Ayat (1)

Huruf a

Tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing yang didampinginya.

Pendampingan tersebut lebih dititik beratkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerjapendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya.

Huruf b

Pendidikan dan pelatihan kerja oleh pemberi kerja tersebut dapat dilaksanakan baik di dalam negeri maupun dengan mengirimkan tenaga kerja Indonesia untuk berlatih ke luar negeri.

Huruf c

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 110

Ayat (1)

Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menukung upaya peningkatan kualitas sumber data manusia Indonesia.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 111

Cukup jelas.

Pasal 112

Cukup jelas.

Pasal 113

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Pengawasan Ketenagakerjaan” adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT NOMOR 108