

SALINAN



WALI KOTA PAREPARE
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN DAERAH KOTA PAREPARE
NOMOR 8 TAHUN 2023

TENTANG

PENYELENGGARAAN DAN PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PAREPARE,

- Menimbang : a. bahwa pelayanan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan daerah untuk memenuhi pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai tenaga kerja yang mendapatkan perlindungan dan keadilan;
- b. bahwa urusan ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara terencana agar semua yang berkaitan dengan kebutuhan ketenagakerjaan dapat berjalan secara efektif, dan efisien;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan dan Pelindungan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5597) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA PAREPARE

dan

WALI KOTA PAREPARE

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN DAN PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Parepare.
2. Provinsi adalah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Parepare.
4. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan.
7. Penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan.
8. Badan Usaha Milik Negara disingkat BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian modalnya oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Negara.

9. Badan

9. Badan Usaha Milik Daerah disingkat BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh daerah.
10. Badan – Badan usaha lainnya adalah kegiatan bisnis yang memiliki tenaga kerja yang bukan termasuk anak perusahaan BUMN, BUMD dan Perusahaan Swasta.
11. Instansi Pemerintah adalah kementerian, lembaga, badan lain yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan baik di pusat maupun di Daerah, atau Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan.
12. Izin adalah izin Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
13. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
14. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
15. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. 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 ketrampilan atau keahlian tertentu.
18. 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.
19. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
20. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

21. Perusahaan

21. Perusahaan swasta adalah perusahaan yang didirikan dan dimiliki sepenuhnya oleh individu atau swasta.
22. Peraturan Perusahaan adalah perjanjian antara Pekerja/ Buruh yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat dan tata tertib Perusahaan.
23. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
24. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu yang berkesinambungan.
25. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan baik di pusat maupun daerah.
26. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, karena tenaga kerja merupakan subyek dan obyek pembangunan. Dengan demikian, tenaga kerja sangat menentukan atas keberhasilan pembangunan, dan pembangunan dianggap berhasil jika masyarakat (tenaga kerja) dapat hidup dengan sejahtera.
27. 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.
28. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja.
29. Forum Pengembangan Ketenagakerjaan Daerah disingkat FPKD adalah forum yang dibentuk oleh, dari dan untuk para pemangku kepentingan (*stakeholders*) di daerah dalam rangka mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di daerah.
30. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
31. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

32. Lembaga

32. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah, perusahaan dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
33. 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.
34. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.
35. Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.
36. Produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.
37. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
38. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
39. Kesempatan Kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.
40. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PPTK adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
41. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan luar negeri.
42. Bursa kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
43. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja kepada alumninya.
44. Pameran Kesempatan Kerja adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
45. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

46. Sertifikasi

46. 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.
47. Tenaga kerja asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
48. Pemberi Kerja TKA adalah Badan Hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
49. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
50. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
51. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
52. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
53. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau dikenal juga dengan pegawai tetap disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disingkat PKWT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas.
54. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
55. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
56. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
57. Penutupan perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
58. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

59. Upah

59. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
60. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
61. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
62. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
63. Pekerja Harian Lepas adalah Pekerja yang bekerja pada Pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran Pekerja secara harian.
64. Pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.
65. Pekerja formal merupakan penduduk yang bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar dan buruh/karyawan/pegawai.
66. Pekerja informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.
67. Daring adalah dalam jaringan, terhubung melalui jejaring komputer, internet, dan sebagainya.
68. Luring adalah luar jaring(an); terputus dari jejaring komputer.
69. Forum Kolaborasi Ketenagakerjaan atau adalah forum yang terdiri dari pemangku kepentingan dan/atau *stakeholder* Ketenagakerjaan di Daerah dalam rangka mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Daerah.
70. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK merupakan informasi yang berkaitan dengan Bursa Kesempatan Kerja dengan tujuan utamanya penempatan yang dilakukan melalui pendaftaran pencari kerja, penunjukan lowongan yang tersedia serta pengantar untuk penempatan.
71. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
72. Penempatan Tenaga Kerja Daring (Job Portal) adalah platform yang berisikan pencari kerja, lowongan kerja dan fasilitasi penempatan tenaga kerja yang aktivitasnya meliputi pemberian informasi lowongan kerja kepada pencari kerja dan memberikan informasi data dan kompetensi pencari kerja kepada pemberi kerja yang dilakukan secara daring.

73. Pekerja

73. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
74. Calon Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat CPMI adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
75. Bipartit adalah hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
76. Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
77. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan sosial.

BAB II PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 2

- (1) Dinas menyusun perencanaan tenaga kerja berdasarkan kebijakan strategi dan program pembangunan Ketenagakerjaan Nasional, Provinsi dan Daerah.
- (2) PTK meliputi:
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (3) Dinas dalam melaksanakan Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a disusun berdasarkan Data Dasar Ketenagakerjaan, Data Khusus Ketenagakerjaan, Data Perekonomian dan Data lainnya.
- (4) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun berdasarkan penghitungan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja yang meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. neraca tenaga kerja;
 - d. rencana investasi; dan
 - e. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan Daerah.
- (5) Penyusunan RTK dilakukan oleh FPKD secara periodik, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal

Pasal 3

- (1) RTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf b wajib disusun oleh pemberi kerja diantaranya BUMN, BUMD, perusahaan swasta serta badan – badan lainnya.
- (2) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. neraca tenaga kerja; dan
 - d. program ketenagakerjaan.
- (3) Pemberi kerja yang menyusun RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab atas pelaksanaan dan melaporkan hasil pelaksanaannya kepada Dinas.
- (4) Dinas memberikan pembinaan, pendampingan, monitoring dan evaluasi dalam penyusunan RTK Mikro.
- (5) Penyusunan RTK Mikro dilaksanakan secara periodik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 4

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan; dan
 - b. peringatan tertulis.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pemberi Kerja.
- (3) Pemberi kerja yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.

BAB III

PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, SERTIFIKASI KOMPETENSI, DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelatihan Kerja, Pemagangan dan Sertifikasi Kompetensi

Paragraf 1

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 5

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK pemerintah; dan
 - b. LPK swasta atau perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja diseleenggarakan dengan berbasis penempatan.
- (3) Setiap penyelenggara pelatihan kerja melakukan kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri.

(4) Dinas

- (4) Dinas dapat menyelenggarakan pelatihan kerja bekerjasama dengan LPK.
- (5) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan LPK swasta atau perusahaan.
- (6) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan LPK swasta atau perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mendaftarkan dan melaporkan kegiatannya kepada Dinas.
- (7) Perizinan LPK swasta atau perusahaan dan LPK yang didirikan oleh masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Penyelenggaraan pelatihan kerja oleh Lembaga Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan sistem pelatihan kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan potensi Daerah untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
- (9) Peserta pelatihan kerja, pemagangan dan sertifikasi kompetensi wajib mendapatkan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 6

Pelaporan LPK kepada Wali Kota melalui Dinas dilakukan secara periodik sekurang-kurangnya enam bulan yang memuat data pelatihan kerja, pemagangan, sertifikasi kompetensi, serta penempatan.

Pasal 7

- (1) Perangkat Daerah menyelenggarakan pelatihan kerja sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus terintegrasi melalui aplikasi satu data pelatihan.
- (3) Pemerintah Daerah membentuk FPKD sebagai wadah inkubator pelatihan yang beranggotakan para pemangku kepentingan atau *stakeholder* di Daerah dalam rangka mengatasi permasalahan Ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 8

FPKD beranggotakan para pemangku kepentingan atau *stakeholder* yang terdiri dari perwakilan masing-masing:

- a. Pemerintah Daerah;
- b. BUMN;
- c. BUMD;
- d. Perusahaan Swasta ;
- e. LPK Pemerintah;
- f. LPK Swasta atau Perusahaan;
- g. Organisasi Pekerja; dan
- h. Badan – badan usaha lainnya.

Pasal

Pasal 9

Pemerintah Daerah wajib menyediakan sarana dan prasarana pelatihan kerja sesuai standar, meningkatkan sumber daya manusia instruktur dan tenaga kepelatihan, serta menyediakan program kegiatan pelatihan kerja sesuai kebutuhan pasar kerja dan perkembangan teknologi mutakhir pada LPK Pemerintah Daerah.

Paragraf 2 Pemagangan

Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan di daerah.
- (2) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) diseleenggarakan oleh BUMN, BUMD, Swasta atau Perusahaan dan Badan-badan usaha lainnya.
- (3) Penyelenggara pemagangan di daerah dapat menerima peserta paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di BUMN, BUMD, Swasta atau Perusahaan dan Badan-badan usaha lainnya.
- (4) Penyelenggaraan pemagangan di daerah dilaksanakan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja bagi peserta pemagangan sebagai tindak lanjut program pelatihan kerja.
- (5) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang diselenggarakan tanpa proses pelatihan kerja dianggap tidak sah.

Pasal 11

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan antara lembaga pelatihan kerja dengan BUMN, BUMD, Swasta atau Perusahaan dan Badan-badan usaha lainnya.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya 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 menyelenggarakan pemagangan.
- (4) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disahkan oleh Dinas.

Pasal 12

Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemagangan menjadi pekerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3), Penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.

Pasal

Pasal 13

- (1) Setiap tahapan dalam proses Penyelenggaraan Pemagangan dilakukan tanpa dipungut biaya kepada peserta Pemagangan.
- (2) Apabila terjadi pungutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan dikenakan sanksi administratif berupa penghentian kerjasama magang dan penyelenggara pemagangan wajib mengembalikan biaya yang telah dipungut.

Pasal 14

Penyelenggaraan Pemagangan wajib memperhatikan keterwakilan dan kebutuhan Penyandang Disabilitas selama kegiatan pemagangan berlangsung.

Paragraf 3

Sertifikasi Kompetensi

Pasal 15

Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses Pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi kerja.

Pasal 16

Peserta Pemagangan yang telah memperoleh sertifikat Pemagangan dapat:

- a. direkrut langsung sebagai pekerja oleh Perusahaan yang melaksanakan Pemagangan;
- b. bekerja pada Perusahaan yang sejenis; dan/atau
- c. melakukan usaha mandiri atau wirausaha.

Pasal 17

- (1) Dalam rangka Pemagangan, Dinas mempromosikan kompetensi peserta magang berdasarkan keahlian dan kompetensi peserta magang
- (2) Kompetensi peserta magang dipetakan melalui format secara daring.

Pasal 18

- (1) Perusahaan penyelenggara Pemagangan wajib menyampaikan laporan ke Dinas paling lama 1 (satu) bulan setelah perusahaan selesai menyelenggarakan pemagangan.
- (2) Dinas melakukan pembinaan terhadap Penyelenggaraan Pemagangan di Daerah.
- (3) Dalam hal ditemukan ada peserta magang yang tidak mendapatkan pengetahuan dan keterampilan kerja yang menjadi kewajiban perusahaan penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) diberikan sanksi administratif oleh Dinas.

Pasal 19

- (1) Setiap Perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan Pasal 18 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa :
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan

- b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan pendaftaran ke dinas terkait; dan/atau
 - d. rekomendasi pembekuan kegiatan usaha ke dinas terkait.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas kepada Perusahaan.
 - (3) Perusahaan yang tidak mengindahkan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
 - (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
 - (5) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran
 - (6) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembatalan pendaftaran sebagaimana dimaksud ayat (5) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha
 - (7) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.

Bagian Kedua
Produktivitas Tenaga Kerja

Paragraf 1
Pelayanan Produktivitas

Pasal 20

- (1) Pelayanan Produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia pendidikan dan masyarakat.
- (2) Pelayanan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri:
 - a. promosi Produktivitas; dan
 - b. peningkatan Produktivitas;
- (3) Promosi Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia pendidikan dan masyarakat.
- (4) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ramah lingkungan, dan berkelanjutan.

Paragraf 2

Pengukuran dan Pemeliharaan Produktivitas Tenaga kerja

Pasal 21

- (1) Pengukuran dan Pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja dilakukan oleh Pemerintah Daerah dan Perusahaan.

(2) Pemerintah

- (2) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran dan pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja melalui Dinas.
- (3) Pengukuran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - c. pengukuran Produktivitas individu;
 - d. pengukuran Produktivitas mikro; dan
 - e. pengukuran Produktivitas secara makro.
- (4) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. pembakuan teknik dan metode peningkatan Produktivitas; dan
 - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan Produktivitas.

Pasal 22

- (1) Perusahaan melakukan pengukuran dan peningkatan Produktivitas perusahaan berdasarkan kemampuan perusahaan dalam pelaksanaan kebijakan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Dalam upaya peningkatan dan pengembangan Produktivitas kerja diperlukan adanya pelatihan Tenaga Kerja berupa skilling, upskilling dan reskilling untuk mendorong kompetensi Tenaga Kerja.
- (3) Hasil pengukuran dan peningkatan Produktivitas perusahaan diserahkan ke Dinas.

Pasal 23

Pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) diselenggarakan dengan prinsip dapat dipercaya, akurat dan akuntabel.

Pasal 24

- (1) Dalam rangka menjaga mutu pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3) perlu dilakukan pembudayaan Produktivitas.
- (2) Pembudayaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip disiplin, konsisten dan berkelanjutan.

Pasal 25

- (1) Pengukuran, peningkatan Produktivitas dan pemeliharaan Produktivitas dibuat berdasarkan penilaian atas kinerja tenaga kerja.
- (2) Pengukuran tenaga kerja diukur berdasarkan jumlah tenaga kerja yang diterima oleh perusahaan dalam periode yang sama.
- (3) Pengukuran peningkatan Produktivitas tenaga kerja diukur berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan melebihi rata-rata produksi tenaga kerja lainnya dalam perusahaan yang sama.
- (4) Pengukuran pemeliharaan Produktivitas tenaga kerja diukur berdasarkan daya tahan produksi tersebut selama minimal 3 (tiga) bulan.

Pasal

Pasal 26

- (1) Dalam rangka melakukan pelayanan Produktivitas Tenaga Kerja, Dinas dapat membentuk Unit Pelayanan Teknis Ketenagakerjaan.
- (2) Pembentukan Unit Pelayanan Teknis Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menunjang kinerja dengan mengacu standar capaian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 27

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dibedakan pada tenaga kerja penyandang disabilitas dan perbedaan jenis kelamin.

Pasal 28

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. Penempatan tenaga kerja dalam negeri; dan
 - b. Penempatan tenaga kerja luar negeri.
- (2) Penempatan tenaga kerja dalam negeri sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh:
 - a. instansi Pemerintah yang membidangi urusan ketenagakerjaan;
 - b. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS);
 - c. BKK; dan
 - d. LPPRT (Lembaga penyalur pekerja rumah tangga).

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
- (2) Fasilitasi yang dimaksud ayat (1) dapat berupa:
 - a. informasi peluang kerja dan mekanisme penempatan di luar negeri;
 - b. pelatihan kerja sesuai kebutuhan di luar negeri;
 - c. promosi kepada pelaksana penempatan tenaga kerja;
 - d. akses pembiayaan pada bank pembangunan daerah; dan
 - e. kepesertaan pada program BPJS Ketenagakerjaan.

Pasal 30

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:
 - a. pelayanan IPK;
 - b. pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan
 - c. pelayanan Perantaraan Kerja.

Pasal

Pasal 31

- (1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf a meliputi Informasi Pencari Kerja, Informasi lowongan pekerjaan dan Informasi Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. nama, alamat, umur dan jenis kelamin; dan
 - b. pendidikan dan kompetensi kerja.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. jumlah lowongan pekerjaan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. nama jabatan dan syarat jabatan;
 - d. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
 - e. upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya;
 - f. jenis kelamin dan usia;
 - g. pendidikan dan /atau Kompetensi Kerja; dan
 - h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja.
- (4) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap pencari kerja dan wajib dilaporkan kepada Dinas.
- (5) Penyajian dan penyebaran IPK wajib dilakukan melalui :
 - a. media daring;
 - b. papan pengumuman;
 - c. media cetak
 - d. elektronik; dan/atau
 - e. media lainnya.

Pasal 32

Pelayanan Penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf b diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK dan/atau konseling.

Pasal 33

- (1) Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf c meliputi:
 - a. pelayanan kepada pencari kerja;
 - b. pelayanan kepada pemberi kerja;
 - c. pencarian lowongan pekerjaan;
 - d. pencocokan antara Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan;
 - e. penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
 - f. tindak lanjut Penempatan kerja; dan
 - g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) dilaksanakan oleh :
 - a. LPTKS;
 - b. Penempatan Tenaga Kerja Daring (*Job Portal*); dan

c. LPPRT

- c. LPPRT yang telah memenuhi standar kegiatan usaha dan/atau produk pada Penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko sektor Ketenagakerjaan.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang melakukan aktivitasnya di Daerah wajib melapor ke Dinas.
- (3) Dinas melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 35

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (4), Pasal 34 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
 - d. pembatalan pendaftaran;
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

Bagian Kedua

Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 36

- (1) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara manual atau luring maupun secara online atau daring yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Kerja nasional.
- (2) Pemerintah daerah dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dapat membangun kemitraan dengan pemberi kerja baik skala lokal, antar daerah maupun antar negara.

Pasal

Pasal 37

- (1) Pencari kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri harus mendaftar ke Dinas baik secara luring maupun daring dan mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I).
- (2) Dalam hal belum mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran.
- (3) Dinas mengalokasikan anggaran untuk peningkatan kapasitas calon tenaga kerja yang berminat bekerja di luar negeri.
- (4) Peningkatan kapasitas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3) meliputi:
 - a. bahasa asing sesuai negara tujuan;
 - b. keterampilan teknis, dan;
 - c. kebutuhan lainnya yang relevan dengan kebutuhan di negara tujuan.
- (5) Dalam hal telah mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas paling lambat 1 (satu) minggu terhitung sejak tanggal penempatan.
- (6) Kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja seperti yang dimaksud pada ayat (1) berlaku secara nasional selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.

Pasal 38

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara Luring maupun Daring kepada Dinas.
- (2) Dinas sebagai penerima informasi lowongan pekerjaan dari Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mencatatkan dalam daftar isian permintaan tenaga kerja (AK/III).
- (3) Lowongan Kerja yang telah terpenuhi wajib dilaporkan pada Dinas paling lambat 1 (satu) bulan.
- (4) Pemberi kerja wajib melaporkan penempatan tenaga kerja kepada Dinas.

Pasal 39

- (1) Persyaratan bagi pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja sebagaimana dimaksud Pasal 38 ayat (1) harus menyampaikan:
 - a. Legalitas formal perusahaan;
 - b. hak dan kewajiban yang diberikan kepada tenaga kerja;
 - c. promosi, penghargaan dan sanksi bagi tenaga kerja, dan ;
 - d. informasi lainnya.
- (2) Tata cara pelaporan informasi kebutuhan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja, pemberi kerja mencantumkan informasi :
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. kompetensi yang dibutuhkan;
 - c. kelebihan dan kelemahan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, dan;
 - d. informasi lainnya;

Pasal

Pasal 40

- (1) Pemenuhan Lowongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) oleh Pemberi Kerja harus mengutamakan Tenaga Kerja lokal yang berstatus sebagai penduduk Daerah dengan ketentuan:
 - a. memiliki keahlian tertentu, paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dari kebutuhan Tenaga Kerja yang memiliki keahlian tertentu; dan
 - b. tidak memiliki keahlian tertentu, paling sedikit 70% (tujuh puluh persen) dari kebutuhan Tenaga Kerja yang tidak memiliki keahlian tertentu; dan
 - c. apabila jumlah Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b tidak dapat terpenuhi, pemenuhan Tenaga Kerja dapat menggunakan Tenaga Kerja dari Daerah lain.
- (2) Pengutamaan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja di Daerah.

Pasal 41

- (1) Dinas memberikan rekomendasi perekrutan tenaga kerja dalam persyaratan pendirian perusahaan di Daerah.
- (2) Pemberian rekomendasi persyaratan pendirian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan:
 - a. kemampuan perusahaan memberi gaji atau upah kepada tenaga kerja;
 - b. jumlah produksi barang atau jasa yang dihasilkan setiap bulan.

Pasal 42

- (1) Setiap pihak yang melanggar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - d. pembatalan pendaftaran;
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.

(7) Perusahaan

- (7) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

Bagian Ketiga
Penyandang Disabilitas

Pasal 43

- (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas ketenagakerjaan.
- (2) Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan diselenggarakan dalam upaya pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang Disabilitas.
- (3) Pembentukan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan ditetapkan melalui keputusan Kepala Dinas.
- (4) Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan yang dimaksud berupa :
 - a. pendaftaran pencari kerja;;
 - b. pelatihan kerja
 - c. informasi pasar kerja; dan
 - d. penempatan kerja.

Pasal 44

- (1) Setiap penyandang Disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, harus memenuhi persyaratan jabatan, dan kualifikasi jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.
- (2) Derajat kedisabilitasannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Badan usaha milik Daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.
- (5) Badan usaha milik Daerah serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

Pasal 45

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (3) dan ayat (4) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan; dan
 - b. peringatan tertulis.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.

(3) Setiap

- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.

Bagian Keempat
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 46

- (1) Perluasan Kesempatan Kerja 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) Perluasan Kesempatan Kerja dapat dilaksanakan berbasis potensi wilayah, dan disesuaikan dengan karakteristik masyarakat Daerah.
- (3) Kebijakan perluasan kesempatan kerja dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (4) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, sistem padat karya, teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 47

- (1) Perluasan Kesempatan Kerja dapat dilakukan dengan Penyelenggaraan Program Transmigrasi.
- (2) Penyelenggaraan Program Transmigrasi dilakukan oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Penyelenggaraan Program Transmigrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah dengan melaksanakan Kesepakatan Bersama antara Daerah Asal dan Daerah Tujuan dan menindaklanjuti dengan Perjanjian Kerjasama antara Dinas Daerah Asal dan Dinas Daerah Tujuan.
- (4) Dalam penempatan transmigrasi, Dinas mempersiapkan calon transmigran dengan persyaratan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (5) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan permodalan dalam bentuk uang saku bagi calon transmigran sesuai dengan kemampuan daerah.
- (6) Pelaksanaan transmigrasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Bursa Kerja Khusus

Pasal 48

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan oleh BKK.

(2) BKK

- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah kejuruan, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah kejuruan, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.
- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada (1) dilarang menempatkan:
 - a. tenaga kerja di luar alumninya; dan/atau
 - b. tenaga kerja ke luar negeri.
- (5) Dinas melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap BKK.

Pasal 49

Dinas dalam melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 ayat (5) dapat mempertimbangkan pemberian apresiasi atau penghargaan.

Pasal 50

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui BKK wajib mengajukan permohonan ke Dinas untuk mendapatkan persetujuan.
- (2) Persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Dinas Daerah domisili BKK dengan melampirkan rancangan perjanjian kerja yang telah disahkan oleh Dinas Tujuan Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Tata cara pemberian persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan berdasarkan kesepakatan tertulis pemberi kerja dengan Kepala Dinas yang tertuang dalam berita acara.

Pasal 51

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
 - d. pembatalan pendaftaran.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Perusahaan.
- (3) Perusahaan yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.

(6) Sanksi

- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

Bagian Keenam
Pameran Kesempatan Kerja

Pasal 52

Pameran Kesempatan Kerja diselenggarakan oleh:

- a. Dinas;
- b. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja;
- c. BKK; dan/atau
- d. Lembaga Berbadan Hukum.

Pasal 53

- (1) Pameran Kesempatan Kerja yang diselenggarakan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 huruf b, huruf c, dan huruf d wajib memperoleh persetujuan dari Dinas.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, BKK dan Lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan surat permohonan, dengan melampirkan:
 - a. Perizinan atau akta pendirian berbadan hukum;
 - b. rencana jumlah perusahaan peserta;
 - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
 - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja dan bersedia dihentikan kegiatan Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja apabila melakukan pelanggaran dimaksud.
- (3) Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.

Pasal 54

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan; dan
 - d. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan..
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.

(4) Peringatan

- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan.

Bagian Ketujuh
Pekerja Migran Indonesia

Pasal 55

- (1) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan terhadap CPMI atau PMI.
- (2) Bentuk-bentuk perlindungan terhadap CPMI atau PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. perlindungan Sebelum Bekerja;
 - b. perlindungan pada saat bekerja berkoordinasi dengan Pemerintah Provinsi; dan/atau
 - c. perlindungan setelah bekerja.
- (3) Perlindungan terhadap CPMI sebelum bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dengan memberikan pelatihan kompetensi sesuai dengan kebutuhan kompetensi di negara tujuan.
- (4) Perlindungan terhadap PMI setelah bekerja atau purna sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dengan memberikan pemberdayaan PMI purna dan keluarganya.
- (5) CPMI atau PMI wajib memiliki dokumen keimigrasian untuk bekerja di luar negeri.

Pasal 56

- (1) Pemerintah daerah dalam pelayanan perlindungan PMI dapat membentuk satuan tugas perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- (2) Satuan Tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) paling sedikit terdiri dari :
 - a. Dinas yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan;
 - b. Dinas yang menyelenggarakan urusan sosial;
 - c. Dinas yang menyelenggarakan urusan pemberdayaan perempuan;
 - d. Dinas yang menyelenggarakan urusan kesehatan;
 - e. Dinas yang menyelenggarakan urusan kependudukan;
 - f. Kepolisian; dan
 - g. Imigrasi.

BAB V
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 57

Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 58

- (1) Pemberi Kerja TKA meliputi:
 - a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
 - b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
 - c. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
 - d. badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
 - e. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
 - f. usaha jasa impresariat; dan
 - g. badan usaha sepanjang diperbolehkan undang-undang untuk menggunakan TKA.
- (2) Perseroan terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan.

Pasal 59

Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA harus:

- a. memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan di duduki;
- b. memiliki Visa Kerja TKA yang berdomisili di Daerah dan melaporkan diri pada Dinas
- c. memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki; dan
- d. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.

Pasal 60

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai:
 - a. direksi atau komisaris;
 - b. TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
 - c. TKA pada sektor ekonomi digital; atau
 - d. TKA pada sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.
- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
- (3) Setiap Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA secara daring kepada Direktur Jenderal atau Direktur setelah TKA tersebut mendapatkan persetujuan dari Pemberi Kerja TKA pertama.

(4) Jangka

- (4) Jangka waktu penggunaan TKA untuk permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum dalam Pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA pertama.

Pasal 61

- (1) Pemberi Kerja TKA mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA secara daring melalui TKA Online kepada:
 - a. Direktur Jenderal untuk jumlah TKA 50 (lima puluh) orang atau lebih; atau
 - b. Direktur untuk jumlah TKA kurang dari 50 (lima puluh) orang.
- (2) Dokumen persyaratan permohonan Pengesahan RPTKA untuk akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang dikecualikan bagi Pemberi Kerja TKA:
 - a. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia; dan
 - b. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia.

Pasal 62

- (1) Pemberi Kerja TKA mengajukan permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA secara daring melalui TKA Online sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu Pengesahan RPTKA berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
 - a. pengisian aplikasi data dan mengunggah dokumen persyaratan perpanjangan Pengesahan RPTKA dan data TKA.
 - b. penilaian kelayakan permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA;
 - c. penerbitan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA; dan
 - d. penerbitan Pengesahan RPTKA perpanjangan.

Pasal 63

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mengajukan permohonan perubahan Pengesahan RPTKA sebelum berakhirnya jangka waktu Pengesahan RPTKA.
- (2) Perubahan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perubahan:
 - a. alamat Pemberi Kerja TKA;
 - b. identitas TKA;
 - c. lokasi kerja TKA; dan/atau
 - d. nama Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan.
- (3) Perubahan lokasi kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diberikan apabila tidak mengubah pembayaran DKPTKA yang telah dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA yaitu pembayaran DKPTKA sebagai PNPB atau pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah sesuai lokasi kerja TKA.

Pasal

Pasal 64

- (1) Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib membayar DKPTKA per jabatan per orang per bulan sebagai pendapatan daerah berupa retribusi daerah.
- (2) Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi:
 - a. instansi pemerintah;
 - b. perwakilan negara asing;
 - c. badan internasional;
 - d. lembaga sosial;
 - e. lembaga keagamaan; dan
 - f. jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA kurang dari 1 (satu) bulan wajib membayar DKPTKA sebesar 1 (satu) bulan penuh.
- (4) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pendapatan Daerah dikenakan untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) Daerah.
- (5) Pemberi kerja yang tidak membayar perpanjangan DKPTKA sesuai ayat (1) dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 65

- (1) Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu Pengesahan RPTKA dan dibayarkan di muka.
- (2) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai:
 - a. PNPB dibayarkan langsung ke kas negara melalui bank persepsi; atau
 - b. pendapatan daerah dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan Pemberi Kerja TKA berdasarkan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai PNPB atau surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah yang diterbitkan oleh Direktur melalui TKA Online.
- (4) Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat:
 - a. identitas Pemberi Kerja TKA;
 - b. identitas TKA;
 - c. nama bank;
 - d. nomor rekening;
 - e. atas nama rekening; dan
 - f. besaran DKPTKA yang dibayarkan.
- (5) Pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan validasi pembayaran DKPTKA oleh pejabat yang ditunjuk pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya.
- (6) Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal

Pasal 66

Pembinaan penggunaan TKA di Daerah dilakukan oleh Dinas sesuai dengan kewenangannya.

BAB VI
HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 67

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; dan
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Bagian Kedua
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 68

- (1) PKWT dibuat paling kurang rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
- (2) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dicatatkan di Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak perjanjian ditandatangani oleh pengusaha.
- (3) Pekerja PKWT berhak mendapatkan hak normatif sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 69

Setiap pemberi kerja dilarang menahan dokumen pribadi asli milik Tenaga Kerja.

Pasal 70

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (2) dan Pasal 69 dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan
 - c. pembekuan kegiatan usaha.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pemberi Kerja.
- (3) Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.

(5) Pemberi

- (5) Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.

Bagian Ketiga
Perjanjian Kerja Harian Lepas

Pasal 71

- (1) Perjanjian Kerja Harian Lepas hanya dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/ buruh berdasarkan kehadiran.
- (2) Perjanjian Kerja Harian Lepas dibuat secara tertulis.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

BAB VII
ALIH DAYA

Pasal 72

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

Pasal 73

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

(7) Dalam

- (7) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Pasal 74

- (1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perusahaan Alih Daya yang melaksanakan kegiatan di Daerah melaporkan kepada Dinas dan memiliki manajemen yang berdomisili di Daerah.
- (4) Dinas melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembinaan terhadap perusahaan Alih Daya yang beroperasi di Daerah.

Pasal 75

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
 - d. pembatalan pendaftaran.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Perusahaan.
- (3) Perusahaan yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

BAB VIII
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu
Perlindungan

Paragraf 1
Perlindungan Anak

Pasal 76

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 18 (delapan belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. anak tersebut berasal dari keluarga tidak mampu;
 - c. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - d. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - e. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - f. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - g. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - h. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf c, huruf g, dan huruf h dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.
- (5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dibuat rangkap 3 (tiga), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja anak, pengusaha, dan Dinas masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Pasal 77

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi syarat:
 - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 78

- (1) Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa.

(2) Tempat

- (2) Tempat kerja anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pengusaha memenuhi hak anak berupa:
 - a. upah yang layak;
 - b. bukan pekerjaan orang dewasa;
 - c. kesempatan belajar di sekolah, dan;
 - d. fasilitas bermain anak.

Pasal 79

- (1) Setiap orang/perusahaan dilarang mempekerjakan anak yang merugikan masa depan anak.
- (2) Pekerjaan yang merugikan masa depan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau, sejenisnya;
 - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
 - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2 Perempuan

Pasal 80

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.
- (2) Ketentuan mengenai Pekerja/Buruh perempuan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Paragraf 3 Waktu Kerja

Pasal 81

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Ketentuan waktu kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian kerja bersama.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan berdasarkan pada peraturan perundang- undangan.

Pasal 82

- (1) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (2), Pasal 80 ayat (1), Pasal 81 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan

- b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
 - d. pembatalan pendaftaran.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pengusaha.
 - (3) Pengusaha yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
 - (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
 - (5) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
 - (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
 - (7) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 83

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan kewajiban pengupahan berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.
- (2) Kebijakan pengupahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penentuan Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.

Pasal 84

- (1) Penentuan besarnya upah berdasarkan satuan waktu yang dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (2) Struktur dan skala upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (3) Upah yang tercantum dalam struktur dan skala upah merupakan upah pokok.
- (4) Upah Pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- (5) Penentuan struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud ayat (3) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan kemampuan perusahaan dan harus memperhatikan upah minimum yang berlaku.

(6) Struktur

- (6) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.
- (7) Pemberi kerja dapat mengajukan penangguhan upah ke dinas kota atau provinsi apabila tidak dapat menerapkan Upah Minimum sebagaimana diatur oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Dinas melaksanakan monitoring, evaluasi, pembinaan dan pendampingan serta memfasilitasi penyusunan dan pelaksanaan struktur dan skala upah pada perusahaan di Daerah.

Pasal 85

- (1) Dewan Pengupahan Daerah menyusun rumusan minimal persentase penambahan besaran upah berdasarkan Upah Minimum Kota pada sistem pengupahan perusahaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja di atas 1 (satu) Tahun.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Upah Minimum Kota.
- (3) Selain monitoring dan evaluasi pelaksanaan sebagaimana dimaksud ayat (2) Dewan Pengupahan Daerah melakukan monitoring dan evaluasi penerapan Struktur Skala Upah perusahaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja di atas 1 (satu) tahun.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Paragraf 1 Tunjangan Hari Raya

Pasal 86

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih.
- (2) THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan PKWTT atau PKWT.
- (3) Dalam hal Hari Raya Keagamaan yang sama terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, THR Keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan Hari Raya Keagamaan.
- (4) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan THR secara proporsional sesuai masa kerja, dengan perhitungan (masa kerja)/12 x 1 (satu) bulan upah.
- (5) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (6) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (7) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari kalender sebelum hari raya keagamaan dan dibayarkan utuh kecuali dalam keadaan tertentu.

Paragraf

Paragraf 2
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 87

- (1) Setiap perusahaan menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, berupa:
 - a. ruang laktasi;
 - b. fasilitas seragam kerja sesuai bidang pekerjaan;
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
 - e. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
 - f. kantin;
 - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. mamfasilitasi terbentuknya koperasi; dan
 - k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Pasal 88

- (1) Pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwujudkan dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

Pasal 89

- (1) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 ayat (1) dan Pasal 88 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan; dan
 - b. peringatan tertulis;
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pengusaha.
- (3) Pengusaha yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.

Paragraf

Paragraf 3
Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Pasal 90

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- (2) Ketentuan, kepesertaan dan tata cara pendaftaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 91

- (1) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis; dan
 - b. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pengusaha.
- (3) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (4) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu teguran tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

BAB IX
JAMINAN SOSIAL

Pasal 92

- (1) Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara termasuk BUMD dan pelaksana jasa konstruksi wajib mendaftarkan dirinya dan/atau pekerja dalam program jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- (2) Setiap Pekerja Bukan Penerima Upah wajib mendaftarkan dirinya dalam program Jaminan Sosial kepada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan atau Kantor Layanan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan di Daerah sesuai kepesertaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal pemberi kerja sebagaimana pada ayat (1) belum mendaftarkan dan membayar iuran maka bila terjadi resiko terhadap pekerjaannya, pemberi kerja wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 93

- (1) Dinas memastikan kepesertaan perusahaan di Daerah sebagai peserta Program Jaminan Sosial Nasional.
- (2) Dalam melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas dapat bekerjasama dengan instansi terkait.

Pasal

Pasal 94

Setiap pemberi kerja yang melanggar ketentuan dalam Pasal 92 dikenai sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 95

- (1) Pengusaha, pekerja, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha/organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Pasal 96

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana, sebagai berikut:

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

Bagian Kedua
Sarana Hubungan Industrial

Paragraf 1
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 97

Pengusaha memberikan kesempatan kepada serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.

Pasal 98

Pemerintah Daerah memberikan fasilitas program kegiatan kepada Serikat Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Organisasi Pengusaha

Pasal 99

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi Pengusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 100

Dinas mendorong kelembagaan ketenagakerjaan antara Pengusaha dan Organisasi Pekerja yang diharapkan mampu mengakomodir kemandirian, dan produktivitas lembaga organisasi pekerja dan pengusaha.

Paragraf 3

Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 101

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

Pasal 102

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran secara lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan
 - c. pembekuan kegiatan usaha dan/atau pembatalan pendaftaran.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha dan/atau pembatalan pendaftaran.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha dan/ atau pembatalan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.

Pasal

Pasal 103

Lembaga Kerja Sama Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Dinas paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.

Paragraf 4

Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 104

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerja sama Tripartit.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (3) LKS tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

Paragraf 5

Peraturan Perusahaan

Pasal 105

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (3) Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan;
 - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan;
 - f. usia pensiun;
 - g. pelaksanaan waktu kerja;
 - h. uang pisah;
 - i. jangka waktu berlakunya surat peringatan; dan
 - j. pelanggaran-pelanggaran yang bersifat mendesak.
- (4) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Dinas.
- (5) Perusahaan wajib mensosialisasikan Peraturan Perusahaan paling sedikit sekali dalam setahun dengan mengikutsertakan tripartit di daerah.
- (6) Peraturan Perusahaan berlaku selama 2 (dua) tahun sejak disahkan oleh Dinas.

Pasal 106

Setiap pihak yang melanggar ketentuan Pasal 105 ayat (1), dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal

Pasal 107

Tata cara pembuatan, pengesahan, peraturan perusahaan, dan pendaftaran dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6

Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 108

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada perangkat daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Perundingan Perjanjian Kerja Bersama harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.
- (3) Perundingan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat.
- (4) Lamanya perundingan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

Pasal 109

- (1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama induk memuat ketentuan yang berlaku umum disesuaikan dengan kondisi perusahaan.
- (3) Dalam hal perusahaan berbentuk cabang/unit kerja/perwakilan, perusahaan melaporkan Perjanjian Kerja Bersama induk yang berlaku ke Dinas.
- (4) Dalam hal perusahaan berbentuk cabang/unit kerja/perwakilan, perusahaan telah membuat Perjanjian Kerja Bersama turunan didaftarkan ke Dinas.

Pasal 110

- (1) Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.
- (2) Dalam hal 1 (satu) perusahaan memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (3) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh tersebut.

(4) Dalam

- (4) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat lebih dan 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan beberapa serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) dilaporkan ke Dinas.

Pasal 111

Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:

- a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/ serikat buruh pada Dinas;
- d. hak dan kewajiban pengusaha;
- e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
- g. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 112

- (1) Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh direksi atau pimpinan perusahaan, ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.
- (2) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh wakil direksi atau wakil pimpinan perusahaan, harus melampirkan surat kuasa khusus.

Pasal 113

- (1) Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama selama 2 (dua) tahun terhitung sejak ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal perundingan Perjanjian Kerja Bersama belum mencapai kesepakatan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama berakhir, dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun dengan kesepakatan para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan Perjanjian Kerja Bersama tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama telah habis, maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama sebelumnya, sampai Perjanjian Kerja Bersama yang baru disepakati.

Pasal 114

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh harus melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

Paragraf

Paragraf 7
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 115

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.
- (2) Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan risalah perundingan Bipartit.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 116

- (1) Daerah menyusun tim deteksi dini dan menyusun desain deteksi dini dan pencegahan perselisihan Hubungan Industrial pada basis pemenuhan indikator kondisi Hubungan Industrial harmonis dan berkeadilan.
- (2) Daerah membangun sistem informasi yang dapat menghimpun data Hubungan Industrial di Daerah dengan indikator kelengkapan sarana Hubungan Industrial.

Pasal 117

- (1) Tim deteksi dini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (1) terdiri dari unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. TNI;
 - c. POLRI;
 - d. Akademisi;
 - e. Pengawas Ketenagakerjaan; dan /atau
 - f. perwakilan organisasi pengusaha dan perwakilan organisasi serikat pekerja/ serikat buruh.
- (2) Hasil kerja tim deteksi dini sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk risalah dan dilaporkan kepada Wali Kota.
- (3) Pembentukan tim deteksi dini sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 118

- (4) Dinas menyusun agenda program literasi ketenagakerjaan sebagai upaya preventif perselisihan hubungan industrial pada level Daerah.

(5) Perumusan

- (5) Perumusan mengenai agenda program literasi Hubungan Industrial bagi masyarakat untuk memberikan pemahaman pelaksanaan hubungan kerja dan pelaksanaan hak serta kewajiban para pihak (pengusaha dan Pekerja).

Pasal 119

- (1) Perusahaan di Daerah yang memiliki jumlah pekerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang, wajib menyusun dan melaksanakan syarat kerja.
- (2) Syarat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diserahkan kepada Dinas.
- (3) Dinas membentuk kelompok pendamping penyusunan dan implementasi syarat kerja di Perusahaan.
- (4) Kelompok pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah untuk melakukan evaluasi dan pembinaan terhadap syarat kerja di perusahaan.

Pasal 120

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
 - d. pembatalan pendaftaran.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang atau Pejabat yang berwenang kepada Perusahaan.
- (3) Perusahaan yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

Bagian

Bagian Keempat
Mogok Kerja

Pasal 121

- (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 dengan tembusan kepolisian setempat, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat;
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhirnya mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan 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.

Pasal 122

- (1) Dalam hal mogok kerja tidak dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (1), pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan demi penyelamatan alat produksi dan aset perusahaan.
- (3) Setiap orang dilarang menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (4) Setiap orang dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 123

- (1) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

(2) Pembayaran

- (2) Pembayaran upah pekerja/buruh yang mogok kerja secara sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran hak normatif.

Pasal 124

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum mogok kerja dilakukan.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 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 ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan pengawasan saat berlangsungnya mogok kerja untuk melihat apakah mogok kerja dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

Bagian Kelima

Berakhirnya hubungan kerja dan akibatnya

Pasal 125

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, 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

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.

Pasal 126

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah 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 yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat Pekerja/Serikat Buruh.

(3) Pemberitahuan

- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas.

Pasal 127

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja memperoleh hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 128

Bagi pekerja/buruh yang mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana Pasal 125 huruf g, memperoleh hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Penutupan Perusahaan

Pasal 129

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 130

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh, dan Dinas paling kurang 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan berlangsung, Dinas langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal

Pasal 131

Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 130 ayat (1) dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI
INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 132

- (1) Dinas bertanggungjawab melakukan pengelolaan informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Pengelolaan informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (3) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perlu membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan.
- (4) Pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sistem berbasis elektronik dan media informasi lainnya.

BAB XII
PEMBINAAN

Pasal 133

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan pembinaan Dinas dapat melakukan kunjungan ke Perusahaan.
- (3) Pembinaan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pengusaha/pekerja terhadap norma-norma bidang ketenagakerjaan.
- (4) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi, pendampingan dan monitoring.

Pasal 134

- (1) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 133 ayat (1) dilakukan secara terus-menerus terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Objek pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja
 - b. Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
 - c. penempatan tenaga kerja;
 - d. penggunaan tenaga kerja asing;

e. hubungan

- e. hubungan kerja;
- f. pencari kerja, pemberi kerja dan pekerja disabilitas;
- g. pekerja anak;
- h. pekerja perempuan;
- i. waktu kerja;
- j. pengupahan;
- k. perselisihan hubungan industrial;
- l. lembaga kerjasama bipartit;
- m. lembaga kerjasama tripartit;
- n. peraturan perusahaan;
- o. peraturan kerja bersama;
- p. serikat pekerja/ serikat buruh; dan
- q. organisasi pengusaha.

BAB XIII SINERGITAS

Pasal 135

Dalam melaksanakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Daerah bersinergi dengan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV PELAPORAN

Pasal 136

- (1) Pelaporan kinerja penyelenggaraan ketenagakerjaan disusun Dinas.
- (2) Pelaporan kinerja Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. jumlah perusahaan;
 - b. jumlah tenaga kerja;
 - c. informasi lowongan kerja;
 - d. penempatan tenaga kerja;
 - e. pelaksanaan PKWT dan PKWTT;
 - f. pelatihan dan pemagangan;
 - g. penggunaan TKA; dan
 - h. pelaksanaan Hubungan Industrial.
- (3) Dinas menyampaikan laporan Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Laporan Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sebagai basis data sistem informasi ketenagakerjaan.

BAB XV PEMBIAYAAN

Pasal 137

- (1) Pembiayaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dapat bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

(2) Selain

- (2) Selain sumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat bersumber dari dana lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 138

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Parepare.

Ditetapkan di Parepare
pada tanggal 29 Desember 2023

Pj. WALI KOTA PAREPARE,

TTD

AKBAR ALI

Diundangkan di Parepare
pada tanggal 29 Desember 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA PAREPARE,

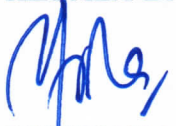
TTD

MUHAMMAD HUSNI SYAM

LEMBARAN DAERAH KOTA PAREPARE TAHUN 2023 NOMOR 8

NOREG. PERATURAN DAERAH KOTA PAREPARE PROVINSI SULAWESI
SELATAN: B.HK.08.164.23

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



NURWANA

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA PAREPARE
NOMOR 8 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN DAN PELINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan negara yang menyangkut hak warga negara adalah mengupayakan agar tiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan amanat tersebut diperlukan penyelenggaraan negara atau pemerintahan yang baik (good governance).

Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya baik Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Selanjutnya dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta dengan adanya perkembangan perubahan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah maka keberadaan Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 18 Tahun 2002 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Parepare serta Peraturan Daerah Kota Parepare Nomor 19 Tahun 2002 tentang Retribusi Ketenagakerjaan saat ini perlu ditinjau kembali disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang baru dan perkembangan ketenagakerjaan saat ini. Oleh karena itu diperlukan pengaturan baru tentang ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain meliputi pembangunan sumber daya manusia, peningkatan pelatihan, kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis serta perlindungan tenaga kerja.

Untuk itu Pemerintah Daerah Kota Parepare memandang perlu untuk meningkatkan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun penyempurnaan instrumen kebijakan sebagai berikut:

1. Kesempatan dan perlakuan yang sama;
2. Perencanaan dan informasi ketenagakerjaan;
3. tanggung jawab dan tugas;
4. pelatihan kerja, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas kerja;
5. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
6. tenaga kerja asing;
7. hubungan kerja, perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan dan kesejahteraan pekerja/buruh;
8. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain;
9. hubungan industrial;
10. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
11. perlindungan ketenagakerjaan;
12. penghargaan ketenagakerjaan;
13. pembiayaan

- 13. pembinaan ketenagakerjaan;
- 14. penyidikan; dan
- 15. sanksi.

II. PASAL DEMI

Pasal 1
Cukup jelas.

Pasal 2
Cukup jelas.

Pasal 3
Cukup jelas.

Pasal 4
Cukup jelas.

Pasal 5
Cukup jelas.

Pasal 6
Cukup jelas.

Pasal 7
Cukup jelas.

Pasal 8
Cukup jelas.

Pasal 9
Cukup jelas

Pasal 10
Cukup jelas.

Pasal 11
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Cukup jelas

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal

- Pasal 19
Cukup jelas.
- Pasal 20
Cukup jelas.
- Pasal 21
Cukup jelas
- Pasal 22
Cukup jelas.
- Pasal 23
Cukup jelas.
- Pasal 24
Cukup jelas.
- Pasal 25
Cukup jelas.
- Pasal 26
Cukup jelas.
- Pasal 27
Cukup jelas.
- Pasal 28
Cukup jelas.
- Pasal 29
Cukup jelas
- Pasal 30
Cukup jelas
- Pasal 31
Cukup jelas.
- Pasal 32
Cukup jelas.
- Pasal 32
Cukup jelas
- Pasal 33
Cukup jelas.
- Pasal 34
Cukup jelas.
- Pasal 35
Cukup jelas.
- Pasal 36
Cukup jelas.
- Pasal 37
Cukup jelas.

Pasal

Pasal 38
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas

Pasal 41
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Cukup jelas.

Pasal 46
Cukup jelas.

Pasal 47
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas

Pasal 53
Cukup jelas.

Pasal 54
Cukup jelas.

Pasal 55
Cukup jelas.

Pasal 56
Cukup jelas

Pasal 57
Cukup jelas.

Pasal

- Pasal 58
Cukup jelas.
- Pasal 59
Cukup jelas.
- Pasal 60
Cukup jelas.
- Pasal 61
Cukup jelas.
- Pasal 62
Cukup jelas.
- Pasal 63
Cukup jelas.
- Pasal 64
Cukup jelas
- Pasal 65
Cukup jelas.
- Pasal 66
Cukup jelas.
- Pasal 67
Cukup jelas.
- Pasal 68
Cukup jelas.
- Pasal 69
Cukup jelas.
- Pasal 70
Cukup jelas.
- Pasal 71
Cukup jelas.
- Pasal 72
Cukup jelas
- Pasal 73
Cukup jelas.
- Pasal 74
Cukup jelas.
- Pasal 75
Cukup jelas.
- Pasal 76
Cukup jelas
- Pasal 77
Cukup jelas.

Pasal

Pasal 78
Cukup jelas.

Pasal 79
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas

Pasal 81
Cukup jelas.

Pasal 82
Cukup jelas.

Pasal 83
Cukup jelas.

Pasal 84
Cukup jelas.

Pasal 85
Cukup jelas.

Pasal 86
Cukup jelas.

Pasal 87
Cukup jelas

Pasal 88
Cukup jelas.

Pasal 89
Cukup jelas.

Pasal 90
Cukup jelas.

Pasal 91
Cukup jelas.

Pasal 92
Cukup jelas.

Pasal 93
Cukup jelas.

Pasal 94
Cukup jelas.

Pasal 95
Cukup jelas

Pasal 96
Cukup jelas.

Pasal 97
Cukup jelas.

Pasal

- Pasal 98
Cukup jelas.
- Pasal 99
Cukup jelas.
- Pasal 100
Cukup jelas.
- Pasal 101
Cukup jelas.
- Pasal 102
Cukup jelas
- Pasal 103
Cukup jelas.
- Pasal 104
Cukup jelas.
- Pasal 105
Cukup jelas.
- Pasal 106
Cukup jelas.
- Pasal 107
Cukup jelas.
- Pasal 108
Cukup jelas.
- Pasal 109
Cukup jelas.
- Pasal 110
Cukup jelas
- Pasal 111
Cukup jelas.
- Pasal 112
Cukup jelas.
- Pasal 113
Cukup jelas.
- Pasal 114
Cukup jelas.
- Pasal 115
Cukup jelas.
- Pasal 116
Cukup jelas.
- Pasal 117
Cukup jelas.

Pasal

- Pasal 118
Cukup jelas
- Pasal 119
Cukup jelas.
- Pasal 120
Cukup jelas.
- Pasal 121
Cukup jelas.
- Pasal 122
Cukup jelas.
- Pasal 123
Cukup jelas.
- Pasal 124
Cukup jelas.
- Pasal 125
Cukup jelas.
- Pasal 126
Cukup jelas
- Pasal 127
Cukup jelas.
- Pasal 128
Cukup jelas.
- Pasal 129
Cukup jelas.
- Pasal 130
Cukup jelas.
- Pasal 131
Cukup jelas.
- Pasal 132
Cukup jelas.
- Pasal 133
Cukup jelas.
- Pasal 134
Cukup jelas
- Pasal 135
Cukup jelas.
- Pasal 136
Cukup jelas.
- Pasal 137
Cukup jelas.
- Pasal 138
Cukup jelas.