



PERATURAN DAERAH KABUPATEN BREBES

NOMOR 8 TAHUN 2024

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DAN PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI BREBES,

- Menimbang :
- a. bahwa pelayanan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan daerah yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan pemenuhan pekerjaan yang layak dan adil sebagaimana amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
 - b. bahwa untuk melaksanakan urusan ketenagakerjaan agar informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penyerapan tenaga kerja, penyelesaian sengketa tenaga kerja, dan pembinaan tenaga kerja dapat berjalan dengan efektif, dan efisien diperlukan Penyelenggaraan layanan ketenagakerjaan yang terencana;
 - c. bahwa pengaturan ketenagakerjaan pada Peraturan Daerah Kabupaten Brebes Nomor 3 Tahun 2012 tentang Pelayanan Pendaftaran dan Pengawasan Tenaga Kerja Indonesia, sudah tidak sesuai dengan perkembangan pemerintahan dan kebutuhan masyarakat sehingga perlu dicabut;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5586) 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 menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BREBES

dan

BUPATI BREBES

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DAN
PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Brebes.
2. Bupati adalah Bupati Brebes.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.
6. Dinas adalah Perangkat Daerah yang bertanggungjawab terhadap urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
7. Penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan.
8. Izin adalah izin Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang bekerja di wilayah Daerah.
12. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
14. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.
15. Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan.
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 berkompetensi 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; dan
 - 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; dan
 - b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
21. Peraturan Perusahaan adalah perjanjian antara Pekerja/ Buruh yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat dan tata tertib Perusahaan.
22. 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.
23. 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.
24. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan baik di pusat maupun daerah.
25. 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.
26. 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.
 27. 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.
 28. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
 29. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/ usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.
 30. BLK Pemerintah adalah balai latihan kerja milik instansi pemerintah.
 31. 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.

32. Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.
33. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
34. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
35. Kesempatan Kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.
36. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
37. 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.
38. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
39. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
40. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
41. 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.
42. 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.
43. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
 44. 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.
 45. Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
 46. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 47. 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.
 48. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
 49. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

50. Daring adalah dalam jaringan, terhubung melalui jejaring komputer, internet, dan sebagainya.
51. Luring adalah luar jaringan, terputus dari jejaring komputer.
52. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
53. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
54. 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.
55. 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.
56. Keluarga PMI adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama PMI di luar negeri.
57. PMI Perseorangan adalah PMI yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.
58. Pelindungan PMI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan CPMI dan/atau PMI dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.
59. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
60. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak PMI dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk

pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.

61. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan PMI.
62. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun kecuali yang sudah menikah.
63. Mitra Usaha adalah Instansi dan/atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan penempatan yang bertanggung jawab menempatkan PMI pada pemberi kerja.
64. Perjanjian Kerjasama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara P3MI dan Mitra Usaha atau pemberi kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan PMI di negara tujuan penempatan.
65. Perjanjian Penempatan PMI yang selanjutnya disebut perjanjian penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan PMI dan Calon PMI yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan PMI di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
66. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara PMI dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
67. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
68. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
69. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di suatu negara yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.

70. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Pemerintah Pusat kepada Badan Usaha Berbadan Hukum Indonesia, yang akan menjadi P3MI.
71. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada P3MI yang digunakan untuk menempatkan CPMI.
72. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat BP2MI adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan pelindungan PMI secara terpadu.
73. Kantor Imigrasi adalah unit pelaksana teknis yang menjalankan fungsi keimigrasian di daerah, atau kecamatan.
74. Orientasi Pra Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat OPP adalah kegiatan pemberian pembekalan dan informasi kepada CPMI yang akan berangkat bekerja di luar negeri agar CPMI memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi.
75. Pengantar Kerja adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan antar kerja.

BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Peraturan Daerah ini dimaksudkan untuk :

- a. memberikan dasar hukum dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Pelindungan PMI di daerah; dan
- b. sebagai landasan dalam mengambil tindakan dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan dan memberikan pelindungan PMI atau CPMI.

Pasal 3

Peraturan Daerah ini bertujuan untuk :

- a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai

warga negara dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan dan perlindungan PMI; dan

- b. menjamin perlindungan hukum, ekonomi, sosial bagi Tenaga Kerja Lokal dan PMI beserta keluarganya.

Pasal 4

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. Perencanaan Tenaga Kerja;
- b. Pelatihan Kerja, Pemagangan, dan Sertifikasi Kompetensi;
- c. Penempatan Tenaga Kerja;
- d. Hubungan Kerja;
- e. Pelindungan, Pengupahan, Kesejahteraan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- f. Hubungan Industrial;
- g. Pelindungan PMI;
- h. Informasi Ketenagakerjaan;
- i. Pembinaan dan Pengawasan; dan
- j. Penyidikan.

BAB III PTK

Pasal 5

- (1) Dalam menyusun kebijakan strategi dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Dinas harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.
- (3) Dinas melaksanakan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berdasarkan Data Ketenagakerjaan.
- (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 PTK Makro dilakukan oleh tim PTK Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Dokumen PTK Makro diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 6

- (1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b wajib disusun oleh pemberi kerja diantaranya badan usaha milik Negara, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta serta badan – badan lainnya.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
- a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (3) Pemberi kerja yang menyusun PTK 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 PTK Mikro.
- (5) Penyusunan PTK Mikro dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
- a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; atau
 - c. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai perencanaan tenaga kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB IV
PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI

Bagian Kesatu
Penyelenggaraan Pelatihan Kerja
Pasal 7

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
 - a. BLK Pemerintah;
 - b. LPK swasta; dan
 - c. LPK perusahaan.
- (2) Dinas dapat menyelenggarakan pelatihan kerja sesuai dengan kewenangannya.
- (3) BLK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (4) LPK perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan dan melaporkan kegiatannya kepada Dinas.
- (5) Pelatihan Kerja ditujukan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, kesejahteraan dan daya saing tenaga kerja dilaksanakan dalam satu sistem pelatihan berbasis kompetensi.
- (6) Peserta pelatihan kerja, pemagangan dan sertifikasi kompetensi wajib mendapatkan perlindungan jaminan sosial nasional sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
- (7) Ketentuan tentang tata cara pelaporan LPK kepada Dinas diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 8

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kompetensi peserta.
- (2) Dinas dapat memfasilitasi peserta pelatihan yang telah menyelesaikan pelatihan sesuai kebutuhan Daerah.

Bagian Kedua
Pemagangan

Pasal 9

- (1) Penyelenggaraan pemagangan dapat dilaksanakan di dalam negeri dan di luar negeri.
- (2) Penyelenggara pemagangan dalam negeri dapat menerima peserta

paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di Perusahaan.

- (3) Untuk dapat menyelenggarakan Pemagangan, Perusahaan harus memiliki:
- a. Unit pelatihan;
 - b. Program pemagangan;
 - c. Sarana dan prasarana; dan
 - d. Pembimbingan Pemagangan atau instruktur.

Pasal 10

- (1) Perusahaan penyelenggara pemagangan wajib mengajukan permohonan persetujuan pemagangan kepada Dinas secara tertulis dengan melampirkan dokumen sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku sebelum dimulainya penyelenggaraan program pemagangan.
- (2) Setiap Perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) sanksi administratif berupa:
- a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan
 - c. pembekuan kegiatan usaha;

Pasal 11

Peserta pemagangan di dalam negeri meliputi :

- a. pencari kerja; dan
- b. pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Pasal 12

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
- a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
 - c. program Pemagangan;
 - d. jangka waktu Pemagangan; dan

- e. besaran uang saku.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan.
 - (4) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disahkan oleh Dinas.
 - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tata cara pengesahan pemagangan diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 13

- (1) Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemagangan menjadi pekerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3), Penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.
- (2) Setiap Perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
 - d. pembatalan pendaftaran;

Pasal 14

Setiap tahapan dalam proses Penyelenggaraan Pemagangan dilakukan tanpa dipungut biaya kepada peserta Pemagangan.

Pasal 15

Penyelenggaraan Pemagangan bagi peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan khusus peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas.

Bagian Ketiga Sertifikasi Kompetensi

Pasal 16

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

Pasal 17

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 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) Setiap Perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; dan
 - c. pembekuan kegiatan usaha;

BAB V PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 19

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pasal 20

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:

- a. instansi pemerintah yang membidangi urusan ketenagakerjaan; dan
- b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.

Pasal 21

- (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. memberikan pelayanan IPK;
 - b. memberikan pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan
 - c. memberikan pelayanan Perantaraan Kerja.

Pasal 22

- (1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf a meliputi Informasi Pencari Kerja, Informasi lowongan pekerjaan dan Informasi Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Informasi Pencari Kerja 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. jenis jabatan dan syarat-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 media *Online*, papan pengumuman, media cetak elektronik, dan/atau media lainnya.
- (6) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (4) dan ayat (5) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; atau
 - c. pembekuan kegiatan usaha.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai IPK diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 23

- (1) Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 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 negeri;
 - f. tindak lanjut Penempatan kerja; dan
 - g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

- (1) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b dilaksanakan oleh LPTKS, 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 dalam Pasal 20 huruf b yang melakukan aktivitasnya di Daerah wajib melapor ke Dinas setiap 1 (satu) bulan sekali.
- (3) Dinas melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.

- (4) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
- a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; atau
 - c. pembekuan kegiatan usaha

Bagian Kedua
Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 25

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dilakukan secara manual atau melalui sistem yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Kerja nasional.

Pasal 26

- (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.
- (2) Dalam hal belum mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran.
- (3) Dalam hal telah mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas paling lambat 1 (satu) minggu terhitung sejak tanggal penempatan.
- (4) Laporan pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat dilakukan secara luring maupun daring.
- (5) Kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja seperti yang dimaksud pada ayat (1) berlaku secara nasional selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.

Pasal 27

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara Luring maupun Daring kepada Dinas
- (2) Pemberi kerja wajib mensyaratkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja bagi tenaga kerja yang baru lulus sekolah (*freshgraduate*).

- (3) Dinas sebagai penerima informasi lowongan pekerjaan dari Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mencatatkan dalam daftar isian permintaan tenaga kerja dan mengutamakan agar lowongan tersebut diisi dari daftar pencari kerja.
- (4) Pemberi kerja yang melaksanakan rekrutmen wajib melaporkan data penempatan tenaga kerja kepada Dinas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan informasi kebutuhan tenaga kerja dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1), (2), dan (4) dikenai sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Penyandang Disabilitas

Pasal 28

- (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.
- (6) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (3), (4), dan (5) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan; atau
 - b. peringatan tertulis

Bagian Keempat
Perluasan Kesempatan Kerja
Pasal 29

- (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.

Bagian Kelima
Bursa Kerja Khusus

Pasal 30

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.
- (4) BKK sebagaimana dimaksud ayat (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.
- (6) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud

ayat (4) dikenai sanksi administratif sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

- (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 pada daerah domisili BKK dengan melampirkan rancangan perjanjian kerja yang telah disahkan oleh Dinas Tujuan Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis; atau
 - c. pembekuan kegiatan usaha.

Bagian Keenam Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*)

Pasal 32

Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) diselenggarakan oleh:

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

Pasal 33

- (1) Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) yang diselenggarakan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 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 (*Job Fair*) apabila melakukan pelanggaran dimaksud.

BAB VI HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 34

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan Tenaga Kerja.
- (2) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

Bagian Kedua Perjanjian Kerja

Pasal 35

- (1) PKWT harus dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan PKWTT dapat dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, Pengusaha harus membuat surat pengangkatan bagi tenaga kerja yang bersangkutan.
- (3) Persyaratan perjanjian kerja meliputi:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - e. Mencantumkan hak dan kewajiban, baik yang bersifat normatif maupun yang bersifat non normatif.
- (4) Setiap pemberi kerja dilarang menahan dokumen pribadi asli milik pekerja / buruh, tanpa ada izin tertulis dari pihak pekerja/buruh.

Pasal 36

- (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 dan pekerja.
- (3) Pekerja PKWT berhak mendapatkan hak normatif sesuai peraturan perundang-undangan.
- (4) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis
 - c. pembekuan kegiatan usaha
- (5) Penjatuhan sanksi administratif sebagaimana dimaksud ayat (4) disampaikan oleh Bupati atau Pejabat yang ditunjuk sesuai dengan kewenangannya kepada Pemberi Kerja berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang berasal dari:
 - a. pengaduan; dan/atau
 - b. tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan.

Bagian Ketiga Perjanjian Kerja Harian Lepas

Pasal 37

- (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 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.

Bagian Keempat Alih Daya

Pasal 38

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud 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 39

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

Pasal 40

- (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) Dinas melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembinaan terhadap perusahaan Alih Daya yang beroperasi di Daerah.
- (4) Perusahaan yang melakukan kegiatan usaha alih daya yang melanggar kewajiban Perizinan Berusaha dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. peringatan tertulis; dan/atau
 - b. penghentian sementara kegiatan usaha.
- (5) Dalam hal perusahaan alih daya dikenakan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4), pemenuhan hak pekerja/buruh tetap menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya yang bersangkutan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai penenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud ayat (4) dilaksanakan sesuai peraturan perundang undangan.

BAB VII PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, KESEJAHTERAAN DAN JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu Perlindungan

Paragraf 1 Perlindungan Anak

Pasal 41

- (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 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (3) Ketentuan lebih lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.

Paragraf 2
Perempuan
Pasal 42

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya dalam hal bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.
- (2) Ketentuan lebih lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.

Paragraf 2
Waktu Kerja

Pasal 43

- (1) Setiap Pengusaha harus 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.

Bagian Kedua
Pengupahan

Pasal 44

Pemerintah Daerah melaksanakan kebijakan pengupahan berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Pasal 45

- (1) Upah minimum kabupaten hanya berlaku bagi pekerja / buruh dengan masa kerja dibawah 1 (satu) tahun.
- (2) Bagi pekerja / buruh dengan masa kerja diatas 1 (satu) tahun maka berlaku struktur dan skala upah.
- (3) Struktur dan skala upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (4) Pelaksanaan struktur dan skala upah diatur lebih lanjut dalam

Peraturan Bupati.

- (5) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenai sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Paragraf 1 Tunjangan Hari Raya

Pasal 46

- (1) Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih.
- (2) Tunjangan Hari Raya 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, Tunjangan Hari Raya 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 Tunjangan Hari Raya secara proporsional sesuai masa kerja, dengan perhitungan $(\text{masa kerja}) / 12 \times 1$ (satu) bulan upah.
- (5) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan Tunjangan Hari Raya 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 Tunjangan Hari Raya diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan dan dibayarkan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (8) Pimpinan Perusahaan wajib membuat Surat Pernyataan kesanggupan pembayaran Tunjangan Hari Raya untuk dilaporkan ke Dinas paling lama 10 (sepuluh) hari sebelum hari raya keagamaan.

- (6) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (8) dikenai sanksi administratif berupa:
- a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - d. pembekuan kegiatan usaha.

Paragraf 2
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 47

- (1) Setiap perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, meliputi:
- 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. fasilitas tempat olah raga yang memadai dan representatif;
 - f. fasilitas kantin;
 - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi;
 - k. fasilitas angkutan pekerja; dan
 - l. fasilitas 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 48

- (1) Pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

- (2) Pengusaha 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.

Bagian Keempat Jaminan Sosial

Pasal 49

- (1) Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara termasuk Badan Usaha Milik Daerah dan pelaksana jasa konstruksi wajib mendaftarkan dirinya dan/atau pekerja dalam program jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- (2) Dalam hal pemberi kerja sebagaimana pada ayat (1) belum mendaftarkan dan membayar iuran maka bila terjadi resiko terhadap pekerjanya, pemberi kerja wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap pemberi kerja yang melanggar ketentuan ayat (1) dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

- (1) Dinas memastikan kepesertaan perusahaan di Daerah sebagai peserta Program Jaminan Sosial.
- (2) Dalam melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas dapat bekerjasama dengan instansi terkait.
- (3) Ketentuan program jaminan sosial ketenagakerjaan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

BAB VIII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 51

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 52

- (1) Setiap Pekerja / Buruh dapat membentuk dan menjadi anggota/pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Serikat Pekerja / Serikat Buruh dibentuk dari, oleh dan untuk Pekerja/Buruh baik di dalam Perusahaan maupun di luar Perusahaan.
- (3) Pembentukan Serikat Pekerja / Serikat Buruh dilaksanakan atas dasar kesepakatan minimal 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (4) Bagi Serikat Pekerja / Serikat Buruh yang dibentuk harus memiliki alamat kedudukan yang jelas sebagai pusat kegiatan keorganisasian.

Pasal 53

- (1) Serikat Pekerja / Serikat Buruh yang telah dibentuk harus dicatatkan di Dinas dengan melampirkan Persyaratan :
 - a. Berita acara pembentukan;
 - b. Susunan pengurus; dan
 - c. Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- (2) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengurus serikat pekerja / serikat buruh sesuai susunan pengurus serikat pekerja / serikat buruh yang telah dibentuk.
- (3) Seluruh pengurus dan anggota serikat pekerja / serikat buruh yang akan dicatatkan ke Dinas, harus membuat Surat Pernyataan tidak

sedang menjadi pengurus atau anggota Serikat Pekerja / Serikat Buruh lain.

- (4) Sebelum bukti pencatatan diterbitkan, Dinas melalui mediator hubungan industrial dapat melakukan pembinaan kepada seluruh anggota dan pengurus serikat pekerja / serikat buruh dalam hal serikat pekerja / serikat buruh tersebut dibentuk di dalam perusahaan.

Pasal 54

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh dapat berafiliasi ke Federasi / Konfederasi setelah Serikat pekerja/serikat buruh tersebut tercatat pada Dinas.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh yang telah berafiliasi pada Federasi / Konfederasi serikat pekerja/serikat Buruh harus memberitahukan secara tertulis kepada Dinas.

Paragraf 2 Organisasi Pengusaha

Pasal 55

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

Pasal 56

Dinas mendorong kelembagaan ketenagakerjaan antara Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang diharapkan mampu membangun kemandirian, produktivitas, sinergitas dan keharmonisan antar lembaga.

Paragraf 3 Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 57

- (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 ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (4) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud 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 ayat (4) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Lembaga Kerja Sama Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Dinas paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
- (7) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1), dikenai sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4 Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 58

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

Paragraf 5
Peraturan Perusahaan

Pasal 59

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

Pasal 60

- (1) Prinsip dalam pembuatan Peraturan Perusahaan yaitu tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) 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. prosedur mutasi, demosi, dan promosi;
 - j. jangka waktu berlakunya surat peringatan;
 - k. pelanggaran-pelanggaran yang bersifat mendesak; dan
 - l. tata cara penyelesaian perselisihan.
- (3) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Dinas.
- (4) Pengesahan Peraturan Perusahaan dilakukan secara daring dan terintegrasi dengan Kementerian yang membidangi ketenagakerjaan.
- (5) Dalam hal pengesahan Peraturan Perusahaan secara daring tidak dapat dilakukan, maka pengesahan dapat diproses secara luring.
- (6) Peraturan Perusahaan berlaku selama 2 (dua) tahun sejak disahkan oleh Dinas dan selanjutnya dapat diperbaharui atau

diubah sewaktu-waktu sesuai kebutuhan.

Paragraf 6 Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 61

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

Pasal 62

- (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) Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit kerja/perwakilan, dibuat Perjanjian Kerja Bersama induk yang berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan serta dapat dibuat Perjanjian Kerja Bersama turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama turunan memuat pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan masing-masing.

Pasal 63

- (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 hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat lebih dari 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 64

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 pekerja/buruh;
- f. syarat kerja;
- g. tata tertib perusahaan;
- h. usia pensiun;
- i. pelaksanaan waktu kerja;
- j. uang pisah;
- k. prosedur mutasi, demosi, dan promosi;
- l. jangka waktu berlakunya surat peringatan;

- m. pelanggaran-pelanggaran yang bersifat mendesak.
- n. tata cara penyelesaian perselisihan.
- o. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
- p. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 65

- (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 66

- (1) Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama selama 2 (dua) tahun dihitung 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 67

- (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 harus memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

Bagian Ketiga Mogok Kerja

Pasal 68

- (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 dengan melampirkan risalah bipartit.
- (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 69

- (1) Setiap orang dilarang menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) 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.
- (3) Dalam hal mogok kerja tidak dilakukan secara sah, tertib, dan

damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 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.
- (4) Tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan demi penyelamatan alat produksi dan aset perusahaan.

Pasal 70

- (1) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (2), Dinas harus 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.
- (2) Dinas melakukan pengawasan saat berlangsungnya mogok kerja untuk melihat apakah mogok kerja dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.
- (3) Sebelum dan selama proses mogok kerja Dinas dapat menunjuk mediator hubungan industrial untuk membantu proses mediasi antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang berselisih untuk mencapai kesepakatan.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi.
- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak menghasilkan kesepakatan, maka mediator segera membuat anjuran tertulis tentang penyelesaian masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja.
- (6) Dalam hal pekerja/buruh dan pengusaha tidak menyetujui anjuran mediator hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam ayat (6), maka pekerja/buruh atau pengusaha dapat melanjutkan gugatan di lembaga penyelesaian perselisihan

hubungan industrial yang berwenang.

Bagian Keempat Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 71

- (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 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.
- (6) Setiap pemutusan hubungan kerja wajib dilaporkan ke Dinas selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan melampirkan dokumen :
 - a. Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai ketentuan yang berlaku;
 - b. Surat tanggapan tidak menolak pemutusan hubungan kerja;
 - c. Surat Pelaporan pemutusan hubungan kerja yang ditujukan ke Dinas; dan
 - d. Rincian perhitungan hak pekerja/buruh akibat adanya pemutusan hubungan kerja.
- (7) Dalam hal pelaporan pemutusan hubungan kerja tidak

melampirkan dokumen sebagaimana ayat (1) maka Dinas tidak dapat mengeluarkan Surat Tanda Terima Pemutusan Hubungan Kerja.

Bagian Kelima Penutupan Perusahaan (*Lock Out*)

Pasal 72

- (1) Penutupan Perusahaan merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha dilarang menutup 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.

Bagian Keenam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 73

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus 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 melalui mediasi di Dinas, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh mediator, Pekerja / Buruh dapat memberikan Kuasa kepada

Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau kepada Advokat yang sudah mempunyai legalitas formal.

Bagian Ketujuh Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 74

- (1) Pencegahan perselisihan Hubungan Industrial di Daerah dilaksanakan oleh Dinas.
- (2) Dalam melaksanakan pencegahan perselisihan Hubungan Industrial di Daerah, Dinas dapat melakukan koordinasi dan kerjasama dengan pihak-pihak terkait dan dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB IX PELINDUNGAN PMI

Bagian Kesatu Tugas, Wewenang Dan Tanggung Jawab Pemerintah Daerah

Pasal 75

Pemerintah Daerah memiliki tugas, wewenang dan tanggung jawab:

- a. menyosialisasikan informasi dan permintaan PMI kepada masyarakat;
- b. membuat basis data PMI;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan PMI secara periodik kepada Pemerintah Daerah provinsi;
- d. memberikan Pelindungan PMI sebelum bekerja dan setelah bekerja yang menjadi tugas dan kewenangannya;
- e. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di Kabupaten;
- f. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi PMI dan keluarganya;
- g. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI;
- h. dapat membentuk layanan publik terkait penempatan dan pelindungan PMI di Mall Pelayanan Publik Daerah.

Pasal 76

Pelindungan CPMI/PMI memiliki asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia;
- d. demokrasi;
- e. keadilan sosial;
- f. kesetaraan dan keadilan gender;
- g. non diskriminasi;
- h. anti perdagangan manusia;
- i. transparansi;
- j. akuntabilitas; dan
- k. berkelanjutan;

Bagian Kedua Kewajiban PMI dan Anggota Keluarga

Pasal 77

PMI mempunyai kewajiban:

- a. menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b. menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- c. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja dan melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan PMI di negara tujuan penempatan;
- d. mengikuti pelatihan sesuai kompetensi jabatan yang dibutuhkan di negara penempatan;
- e. mengikuti OPP yang diselenggarakan oleh BP2MI;
- f. PMI yang pulang setelah bekerja ke luar negeri untuk melaporkan kepulangannya kepada Pemerintah Desa/Kelurahan setempat;
- g. PMI yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga (Informal) yang melakukan perpanjangan kontrak kerja di Negara penempatan harus melaporkan kepada P3MI yang menempatkan; dan
- h. PMI yang melakukan perpanjangan kontrak kerja di Negara

penempatan harus memberitahukan kepada keluarganya dan keluarganya melaporkan ke Pemerintah Desa/Kelurahan.

Pasal 78

- (1) Anggota Keluarga PMI harus memberikan informasi yang jelas terkait kondisi CPMI dengan menerbitkan surat keterangan izin keluarga yang diketahui oleh Pemerintah Desa setempat.
- (2) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 1. nama CPMI;
 2. alamat;
 3. pendidikan terakhir;
 4. tanggal lahir;
 5. jenis kelamin;
 6. status perkawinan;
 7. Ahli waris;
 8. Negara yang dituju;
 9. Nama wali yang memberikan izin
 10. Nomor handphone yang dapat dihubungi sebagai kontak darurat
- 3). Ketentuan dokumen kependudukan CPMI sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga Hak PMI dan Keluarganya

Pasal 79

Setiap CPMI atau PMI memiliki hak:

- a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang

dianut;

- f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g. memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- h. memperoleh akses berkomunikasi;
- i. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- j. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan;
- k. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan PMI ke daerah asal;
- l. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja CPMI dan/atau PMI; dan
- m. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian penempatan.

Pasal 80

Anggota Keluarga PMI memiliki hak:

- a. memperoleh informasi yang cepat dan akurat mengenai keadaan PMI selama pada masa pra-penempatan dan penempatan;
- b. memperoleh salinan paspor, naskah perjanjian penempatan dan naskah Perjanjian Kerja dan dokumen lainnya;
- c. menerima seluruh harta benda PMI yang meninggal dunia di luar negeri; dan
- d. mendapatkan akses berkomunikasi.

Bagian Keempat Kewajiban dan Hak P3MI/Cabang P3MI

Pasal 81

(1) P3MI/Cabang P3MI mempunyai kewajiban:

- a. mencari peluang kerja;
- b. menempatkan PMI ke negara tujuan penempatan sesuai dengan

- perjanjian penempatan yang telah disahkan oleh Dinas;
- c. membuat perjanjian penempatan bermaterai dengan CPMI yang ditandatangani secara langsung oleh pihak CPMI dan Direktur Utama atau Kepala Cabang P3MI;
 - d. Perjanjian Penempatan sebagaimana dimaksud huruf c wajib disahkan dan diserahkan ke Dinas;
 - e. penyerahan dokumen perjanjian penempatan ke Dinas harus dari perwakilan pihak P3MI dan disertakan surat tugas dari Direktur P3MI;
 - f. mengembalikan dokumen asli milik CPMI;
 - g. menyerahkan salinan dokumen penempatan CPMI kepada anggota keluarga yang bersangkutan;
 - h. menyelesaikan permasalahan PMI yang ditempatkannya;
 - i. memiliki SIP3MI dan SIP2MI sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - j. mendaftarkan CPMI untuk mengikuti OPP;
 - k. bertanggung jawab atas kepulangan PMI dari negara penempatan ke Daerah;
 - l. menempatkan CPMI yang telah memenuhi persyaratan sesuai ketentuan;
 - m. Memberikan informasi peluang kerja untuk CPMI kepada Dinas;
 - n. Melaporkan penempatan dan kepulangan PMI setiap 1 (satu) bulan sekali ke Dinas;
 - o. memfasilitasi kepulangan PMI dalam hal berakhirnya Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Meninggal Dunia, mengalami kecelakaan kerja, dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya, dan/atau sebab lain yang menimbulkan kerugian PMI.
- (2) P3MI yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berupa:
- a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; atau
 - c. pencabutan izin.
- (4) Tata cara pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud

pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 82

- (1) P3MI yang akan melaksanakan penempatan wajib memiliki SIP2MI.
- (2) Untuk mendapatkan SIP2MI sebagaimana dimaksud ayat (1) P3MI harus memiliki dokumen:
 - a. perjanjian Kerjasama Penempatan;
 - b. surat Permintaan PMI dari Pemberi Kerja;
 - c. rancangan Perjanjian Kerja; dan
 - d. rancangan Perjanjian Penempatan.

Pasal 83

Penempatan PMI oleh P3MI pada pemberi kerja perseorangan harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan penempatan.

Pasal 84

P3MI atau Cabang P3MI mempunyai hak:

- a. memperoleh perlakuan yang sama; dan
- b. mendapatkan fasilitas untuk melakukan kegiatan rekrutmen CPMI di kantor Dinas.

Bagian Kelima Bentuk Pelindungan PMI

Pasal 85

- (1) Setiap PMI yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:
 - a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
 - b. memiliki kompetensi;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
 - e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai PMI diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

Pasal 86

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, CPMI wajib memiliki dokumen yang meliputi :

- a. kartu tanda penduduk dan kartu keluarga;
- b. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- d. sertifikat kompetensi kerja dan atau ijazah pendidikan terakhir;
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang dikeluarkan oleh Rumah Sakit atau klinik yang ditunjuk oleh instansi yang berwenang;
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. Visa Kerja;
- h. Perjanjian penempatan PMI; dan
- i. Perjanjian Kerja.

Paragraf 1

Pelindungan Sebelum Bekerja

Pasal 87

(1) Pelindungan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud meliputi:

- a. pelindungan administratif; dan
- b. pelindungan teknis.

(2) Pelindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a paling sedikit meliputi :

- a. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
- b. penetapan kondisi dan syarat kerja.

(3) Pelindungan Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi :

- a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
- b. peningkatan kualitas CPMI melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. jaminan sosial;
- d. fasilitasi pemenuhan hak CPMI;
- e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
- f. pelayanan penempatan CPMI di Pusat Layanan Publik; dan

g. pembinaan dan pengawasan.

Pasal 88

Tahapan Pelindungan Sebelum Bekerja dilakukan melalui:

- a. pemberian informasi;
- b. pendidikan dan pelatihan kerja CPMI;
- c. pendaftaran;
- d. seleksi CPMI;
- e. penandatanganan Perjanjian Penempatan; dan
- f. pelaksanaan OPP.

Pasal 89

- (1) Pemberian informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 huruf a, meliputi informasi mengenai:
 - a. peluang kerja;
 - b. tata cara penempatan; dan
 - c. kondisi kerja di luar negeri.
- (2) Informasi peluang kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi lowongan pekerjaan, jenis jabatan, persyaratan jabatan, resiko yang mungkin dihadapi, dan gaji atau upah per bulan.
- (3) Pemberian informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara daring atau luring oleh Dinas.
- (4) Pemberian informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan pemerintah Desa/Kelurahan.
- (5) Informasi tata cara penempatan dan pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi :
 - a. prosedur dan tahapan proses penempatan CPMI;
 - b. kelengkapan dokumen penempatan PMI; dan
 - c. tata cara Pelindungan PMI.
- (6) Informasi kondisi kerja luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi :
 - a. peraturan perundang-undangan;
 - b. sosial budaya;
 - c. situasi dan kondisi negara tujuan penempatan;
 - d. hak dan kewajiban; dan
 - e. fasilitas lain yang diperoleh di lokasi atau lingkungan kerja.

- (7) Selain oleh Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pemberian informasi dapat dilakukan melalui pameran kesempatan kerja (*job fair*) yang dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan BP2MI.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian informasi CPMI, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 huruf a dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 90

- (1) Dalam peningkatan kualitas CPMI melalui pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 huruf b dilaksanakan melalui:
- a. Standarisasi kompetensi pelatihan kerja serta sistem pendidikan dan pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan;
 - b. Revitalisasi dan optimalisasi BLK Pemerintah; dan
 - c. Penyediaan sarana dan prasarana pelatihan kerja yang layak bagi PMI yang menjalani pendidikan dan pelatihan.
- (2) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi.
- (3) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja CPMI dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 91

- (1) Pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 huruf c dilakukan oleh CPMI di Dinas dengan melengkapi dokumen persyaratan.
- (2) Dokumen persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. kartu tanda penduduk elektronik dan kartu keluarga;
 - b. surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah dengan melampirkan fotokopi buku nikah;
 - c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;

- d. sertifikat kompetensi kerja dan atau ijazah pendidikan terakhir;
 - e. surat keterangan sehat; dan
 - f. kartu kepesertaan jaminan kesehatan nasional
- (3) Sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- (4) Setiap orang dilarang memberikan data dan informasi tidak benar dalam pengisian setiap dokumen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (5) Setiap Pejabat dilarang memberangkatkan PMI yang tidak memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (6) Setiap pejabat dilarang menahan pemberangkatan PMI yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 92

- (1) Seleksi CPMI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 huruf d, berupa seleksi teknis sesuai dengan kebutuhan negara tujuan penempatan.
- (2) Seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh P3MI bersama dengan Pengantar Kerja.
- (3) Seleksi teknis yang dilaksanakan Pengantar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan melakukan:
- a. verifikasi dokumen persyaratan CPMI;
 - b. wawancara kepada CPMI; dan
 - c. penjelasan isi perjanjian penempatan.
- (4) Dalam hal tertentu petugas P3MI dapat mengikutsertakan Pemberi Kerja untuk mewawancarai CPMI dengan terlebih dahulu melapor kepada Dinas.
- (5) PMI yang telah dinyatakan lulus seleksi diumumkan melalui sistem daring atau luring oleh Dinas.

Pasal 93

Bagi CPMI yang telah dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (5), harus membuat paspor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 94

- (1) CPMI yang telah lulus seleksi harus menandatangani Perjanjian Penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 huruf e dengan P3MI dan diketahui oleh pejabat Dinas atau Pengantar Kerja.
- (2) Perjanjian Penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. Nama P3MI;
 - b. Nama Penanggung jawab, jabatan, alamat P3MI;
 - c. Nama tempat tanggal lahir, status, alamat CPMI; dan
 - d. Hak dan kewajiban masing-masing pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perjanjian Penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat dalam 3 (tiga) rangkap yang diperuntukkan bagi:
 - a. CPMI;
 - b. P3MI; dan
 - c. Dinas.

Pasal 95

Pelaksanaan OPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 huruf f meliputi;

- (1) CPMI yang ditempatkan oleh P3MI, yang telah melakukan proses pemenuhan dokumen persyaratan wajib mengikuti proses OPP
- (2) Untuk dapat mengikuti proses OPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), CPMI yang ditempatkan oleh P3MI harus melengkapi persyaratan dokumen paspor, visa kerja dan perjanjian kerja.
- (3) Ketentuan pelaksanaan OPP dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 96

OPP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 huruf f bertujuan untuk memberikan pemahaman dan pendalaman terhadap:

- a. peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan, meliputi:
 1. peraturan perundang-undangan di bidang keimigrasian;
 2. peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan

3. peraturan perundang-undangan di bidang yang berkaitan dengan ketentuan pidana di negara tujuan penempatan.
- b. materi Perjanjian Kerja.

Paragraf 2
Pelindungan Setelah Bekerja

Pasal 97

- (1) Pelindungan setelah bekerja diberikan melalui:
 - a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
 - b. penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi;
 - c. fasilitasi pengurusan PMI yang sakit dan meninggal dunia;
 - d. rehabilitasi dan reintegrasi sosial;
 - e. pemberdayaan PMI dan keluarganya;
 - f. koordinasi dengan pihak terkait dalam upaya penyelesaian masalah PMI di negara tujuan.
- (2) Pelindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pemerintah pusat bersama-sama dengan BP2MI, dan Pemerintah Daerah.
- (3) Dalam hal PMI yang ditempatkan oleh P3MI meninggal dunia, pemulangan jenazah menjadi kewajiban P3MI.
- (4) Pemulangan jenazah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia, pemerintah pusat, BP2MI, dan pemerintah daerah.
- (5) Ketentuan tentang Jaminan Sosial PMI dilaksanakan sesuai Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 98

- (1) Kepulangan pekerja migran dapat terjadi apabila:
 - a. berakhirnya perjanjian kerja;
 - b. cuti;
 - c. pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir;
 - d. mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi;
 - e. mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya;
 - f. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara

- tujuan penempatan;
- g. dideportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan;
 - h. meninggal dunia di negara tujuan penempatan; dan/atau
 - i. sebab lain yang menimbulkan kerugian PMI.
- (2) Dalam hal PMI mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaan lagi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, P3MI/kantor cabang P3MI harus:
- a. memberitahukan tentang kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi kepada keluarga paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kecelakaan dan/atau sakit tersebut;
 - b. mencari informasi tentang sebab-sebab kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga PMI yang bersangkutan;
 - c. memulangkan PMI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan; dan
 - d. mengurus pemenuhan hak-hak normatif PMI.
- (3) Dalam hal PMI meninggal dunia di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, P3MI berkewajiban:
- a. memberitahukan tentang kematian PMI kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
 - b. mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota Keluarga PMI yang bersangkutan;
 - c. memulangkan jenazah PMI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama PMI yang bersangkutan;
 - d. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan PMI atas persetujuan pihak Keluarga PMI atau sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan di negara yang bersangkutan;
 - e. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik PMI untuk kepentingan keluarganya; dan

- f. mengurus pemenuhan semua hak PMI yang seharusnya diterima.
- (4) P3MI/Kantor Cabang P3MI dapat berkoordinasi dengan Dinas dalam hal melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 99

- (1) Pemerintah Daerah memfasilitasi keputungan PMI dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi dan PMI bermasalah sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Proses pelaksanaan keputungan PMI mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam PMI Perseorangan

Pasal 100

- (1) PMI Perseorangan yang akan bekerja di negara tujuan penempatan wajib memenuhi persyaratan:
- a. telah diterima bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
 - b. bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum; dan
 - c. tidak dipekerjakan pada jabatan yang terendah pada setiap sektor.
- (2) PMI Perseorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang bekerja pada Pemberi Kerja Perseorangan atau sektor domestik.

Pasal 101

- (1) PMI Perseorangan harus melakukan pendaftaran ke Dinas.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan dokumen penempatan PMI Perseorangan yang meliputi:
- a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
 - b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah atau sebutan lainnya;
 - c. sertifikat kompetensi kerja;
 - d. surat keterangan sehat;

- e. kartu kepesertaan jaminan kesehatan nasional;
 - f. salinan surat panggilan kerja dari Pemberi Kerja berbadan hukum;
 - g. profil Pemberi Kerja berbadan hukum;
 - h. Perjanjian kerja;
 - i. bukti kepesertaan Jaminan Sosial ketenagakerjaan;
 - j. Visa Kerja; dan
 - k. surat pernyataan bertanggung jawab terhadap segala risiko ketenagakerjaan yang dialami.
- (3) Layanan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan verifikasi dokumen secara terintegrasi melalui aplikasi daring Ketenagakerjaan dan layanan daring dari BP2MI.

Pasal 102

- (1) PMI Perseorangan melaporkan kedatangan di negara tujuan penempatan secara daring kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia.
- (2) Ketentuan mengenai PMI Perseorangan mengikuti ketentuan peraturan perundangan undangan.

Bagian Ketujuh Jaminan Sosial Bagi PMI

Pasal 103

- (1) Jaminan sosial PMI dilaksanakan melalui sistem jaminan sosial nasional.
- (2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. jaminan sosial kesehatan; dan
 - b. jaminan sosial ketenagakerjaan.
- (3) Jaminan sosial kesehatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan
Penyelesaian Perselisihan PMI

Pasal 104

- (1) Dalam hal terjadi perselisihan antara PMI dengan P3MI mengenai Pelaksanaan Perjanjian Penempatan, penyelesaian dilakukan secara musyawarah.
- (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Dinas, Pemerintah Daerah Provinsi atau Pemerintah Pusat.
- (3) Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan/atau gugatan melalui pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesembilan
Tugas Pemerintah Desa/Kelurahan

Pasal 105

Pemerintah Desa/Kelurahan bertugas:

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

Pasal 106

- (1) Pemerintah Desa/Kelurahan dalam menerima dan memberikan informasi permintaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 huruf a dilakukan bekerja sama dengan Dinas.
- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menunjuk petugas

Pengantar Kerja untuk membantu dalam memberikan informasi permintaan pekerjaan.

- (3) Informasi permintaan pekerjaan dapat dilakukan secara daring atau luring.

Pasal 107

- (1) Verifikasi data dan pencatatan CPMI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 huruf b, dilakukan terhadap setiap CPMI secara lengkap sesuai dengan data kependudukan.
- (2) Hasil verifikasi data dan pencatatan CPMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Dinas.

Pasal 108

- (1) Fasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan CPMI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 huruf c, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Fasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan terhadap CPMI yang berasal dari Daerah.

Pasal 109

- (1) Pemerintah Desa/Kelurahan dalam melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan PMI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 huruf d dilakukan kerja sama dengan Dinas.
- (2) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui petugas Pengantar Kerja memfasilitasi pemantauan keberangkatan dan kepulangan PMI untuk memastikan perlindungan PMI.
- (3) Hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan secara berkala kepada Dinas.

Pasal 110

Pemerintah Desa/Kelurahan melakukan pemberdayaan kepada CPMI, PMI, dan anggota keluarganya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 huruf e dengan mengutamakan pada kearifan lokal dan berkelanjutan program.

BAB X KERJASAMA

Pasal 111

- (1) Pemerintah Daerah dapat mengadakan kerjasama dengan Pemerintah/Pemerintah Daerah/Badan/Instansi/Lembaga lain dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Pelindungan PMI.
- (2) Tata cara kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 112

- (1) Dinas bertanggung jawab 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.

Pasal 113

- (1) Dinas sebagaimana dimaksud Pasal 112 ayat (1) perlu membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan.
- (2) Pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah sistem berbasis elektronik dan media informasi lainnya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan sistem informasi sebagaimana dimaksud ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XII
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 114

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Pelindungan PMI.
- (2) Pembinaan oleh Pemerintah Daerah dalam hal Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi wewenang Dinas dan dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (3) Pembinaan oleh Pemerintah Daerah dalam hal Pelindungan PMI sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi dengan membentuk Satuan Tugas Pelindungan PMI sebagai wadah kolaborasi antara pemangku kepentingan di Daerah Kabupaten dalam rangka optimalisasi perlindungan
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Satuan Tugas Pelindungan PMI diatur lebih lanjut dalam peraturan Bupati.

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 115

- (1) Pemerintah Daerah berkoordinasi dengan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah untuk melakukan pengawasan terhadap Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Pelindungan PMI.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang berada dibawah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- (3) Ketentuan mengenai pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan PMI dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 116

Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan dalam 1 (satu) kesatuan Sistem

Pengawasan Ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi dan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII PENYIDIKAN

Pasal 117

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang:
- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan dalam hal tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV KETENTUAN PIDANA

Pasal 118

Setiap orang yang melanggar ketentuan 35 ayat (4), Pasal 41 ayat (1), Pasal 42 ayat (1), Pasal 72 ayat (2), Pasal 91 ayat (4), (5), dan (6) dikenakan sanksi pidana sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 119

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, maka Peraturan Daerah Kabupaten Brebes Nomor 3 Tahun 2012 tentang Pelayanan Pendaftaran dan Pengawasan Tenaga Kerja Indonesia (Lembaran Daerah Kabupaten Brebes Tahun 2012 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Brebes Nomor 2) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 120

Peraturan Bupati sebagai peraturan pelaksana dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini ditetapkan.

Pasal 121

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

Ditetapkan di Brebes
pada tanggal 6 Agustus 2024
Pj. BUPATI BREBES,

Diundangkan di Brebes
Pada tanggal 6 Agustus 2024
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BREBES

TTd

Ttd

Ir.DJOKO GUNAWAN, M.T
Pembina Utama Madya
NIP. 19650903 198903 1 010
LEMBARAN DAERAH KAB.BREBES
NOMOR 8 TAHUN 2024

IWANUDDIN ISKANDAR

Mengetahui
A/n Sekretaris Daerah
Asisten Pemerintahan dan Kesra
u.b Kepala Bagian Hukum
Setda Kabupaten Brebes

Ttd

ANANTO HERI WIBOWO, SH.,M.Si
NIP.19700808 199703 1 006

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN BREBES PROVINSI JAWA
TENGAH NOMOR: (8-175/2024)



PENJELASAN ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BREBES NOMOR TAHUN 2024
TENTANG PELINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL
DAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

I. UMUM

Sesuai dengan Pembukaan UUD 1945 yang menyebutkan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) didirikan dengan tujuan “untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa”. Dasar konstitusional tersebut yang kemudian dijabarkan lebih detail dalam beberapa pasal dalam UUD 1945, salah satunya adalah pasal 27 ayat (2), yang menyebutkan secara jelas dan tegas bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ayat ini memuat pengakuan dan jaminan bagi warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah bahwa ketenagakerjaan merupakan urusan wajib pemerintah daerah yang wajib dilaksanakan. Dalam Lampiran Huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemda bahwa bidang ketenagakerjaan yang diserahkan kepada Pemerintah daerah terdiri atas: (1) Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja; (2) Penempatan Tenaga Kerja; (3) Hubungan industrial.

Dengan terbitnya Peraturan pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional; Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Nasional. Saat ini pengaturan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Brebes masih diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pada perubahan regulasi di atasnya diperlukan Peraturan Daerah tentang ketenagakerjaan yang sesuai dengan regulasi di atasnya maupun yang sejajar, yang akan menggantikan Peraturan Daerah Nomor

Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, dan yang dapat menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.

Asas penyelenggaraan ketenagakerjaan ini berdasarkan pada asas keadilan, keterbukaan, non diskriminatif, kepastian hukum. Tujuan dari peraturan daerah untuk mewujudkan suatu sistem penyelenggaraan ketenagakerjaan yang efisien dan memenuhi asas-asas yang baik; meningkatkan serapan tenaga kerja lokal; meningkatkan keterampilan tenaga kerja.

Kebijakan Pemerintah Kabupaten Brebes diarahkan dalam rangka untuk meningkatkan perlindungan terhadap PMI yang meliputi perlindungan terhadap PMI dan keluarganya serta perlindungan terhadap pemenuhan semua yang terkait dengan hak-hak PMI. Pelindungan PMI maupun Calon PMI Kabupaten Brebes bertujuan meningkatkan kesadaran, kepedulian dan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Brebes, dunia usaha dan masyarakat, untuk mewujudkan rasa aman, meningkatkan kesejahteraan, kualitas hidup PMI dan keluarganya serta terjaminnya pemenuhan hak-haknya baik pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan.

Kedudukan PMI khususnya yang berasal dari Kabupaten Brebes yang berada dalam posisi tidak berdaya jika dihadapkan dengan penyelenggara PMI, sehingga keterlibatan Pemerintah Kabupaten Brebes untuk menormakan dalam peraturan daerah ketentuan perlindungan terhadap PMI yang mencakup kewajiban dan tanggung jawab Pemerintah Kabupaten Brebes terhadap PMI, sehingga diperoleh transparansi di dalam proses pra penempatan, penempatan maupun purna penempatan, kejelasan hak dan kewajiban PMI dan keluarganya, kejelasan hak masyarakat untuk berpartisipasi dan ketegasan sanksi bagi semua pihak yang melakukan pelanggaran.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Yang dimaksud Perencanaan tenaga kerja adalah proses

penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Data Ketenagakerjaan yang dimaksud meliputi :

1. Penduduk Usia Kerja (PUK)
2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)
3. Angkatan Kerja (AK)
4. Penduduk yang Bekerja (PYB)
5. Penganggur Terbuka (PT)
6. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) harga kostan menurut lapangan usaha.
7. Perkiraan Pertumbuhan Ekonomi menurut lapangan usaha.
8. Latihan kerja di provinsi atau kabupaten/kota
9. Bursa kerja pemerintah dan swasta di provinsi atau kabupaten/kota
10. Hubungan industrial dan jaminan sosial di provinsi atau kabupaten/kota
11. Pengawasan ketenagakerjaan di provinsi atau kabupaten/kota
12. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)
13. Renstra setiap instansi Pembina sektor
14. Data perkembangan investasi serta penarikan investasi di masa yang akan datang

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

PTK Daerah terdiri dari Kepala Ogranisasi Perangkat Daerah (OPD) sektor terkait dan staf yang ditunjuk oleh masing-masing Kepala OPD.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Ayat (1)

Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit memuat:

- a. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- b. jabatan atau jenis pekerjaan;
- c. tempat pekerjaan;
- d. besarnya upah dan cara pembayaran;
- e. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;
- f. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- g. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- h. tanda tangan Para pihak dalam perjanjian kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud hak dan kewajiban bersifat normatif adalah hak dan kewajiban yang sudah jelas ketentuannya dalam peraturan perundang-undangan, sedangkan hak dan kewajiban bersifat non normatif adalah hak dan kewajiban yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan dokumen pribadi dapat berupa Ijazah, Sertifikat, Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Surat Nikah, Paspur, Visa.

Pasal 36

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan hak normatif Pekerja PKWT adalah hak yang sudah diatur ketentuannya dalam peraturan perundang-undangan seperti pemberian uang kompensasi pada saat berakhirnya PKWT.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud tidak mengubah status hubungan kerja yaitu status PKWTT yang tidak bisa berubah menjadi PKWT hanya karena sifat dan jenis pekerjaannya atau berbeda vendor.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Ayat (1)

Penutupan perusahaan yang dimaksud bukanlah penutupan perusahaan secara permanen akibat perusahaan mengalami kerugian atau pailit, tetapi pemberhentian proses produksi untuk sebagian atau seluruhnya disebabkan gagalnya perundingan dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial.

Ayat (2)

Cukup Jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 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

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Wawancara yang dilaksanakan oleh pengantar kerja atau petugas antar kerja untuk mengetahui bakat, minat dan wawasan Calon Pekerja Migran Indonesia di Negara penempatan, serta kemampuan membaca, menulis dan berhitung.

Penjelasan isi perjanjian penempatan mengenai hak dan kewajiban kepada Calon Pekerja Migran Indonesia.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 93

Cukup jelas.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Persyaratan dokumen yang dimaksud antara lain :

- a. surat keterangan hasil pemeriksaan kesehatan
- b. Paspor
- c. Jaminan Kesehatan Ketenagakerjaan
- d. Visa Kerja
- e. Perjanjian Kerja

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 96

Cukup jelas.

Pasal 97

Ayat (1)

Koordinasi dengan pihak terkait dalam hal ini adalah kepada perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan pada tingkat Provinsi, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Luar Negeri, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, dan Perwakilan Republik Indonesia di Negara Penempatan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 98

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.
Pasal 100
Cukup jelas.
Pasal 101
Cukup jelas.
Pasal 102
Cukup jelas.
Pasal 103
Cukup jelas.
Pasal 104
Cukup jelas.
Pasal 105
Cukup jelas.
Pasal 106
Cukup jelas.
Pasal 107
Cukup jelas.
Pasal 108
Cukup jelas.
Pasal 109
Cukup jelas.
Pasal 110
Cukup jelas.
Pasal 111
Cukup jelas.
Pasal 112
Cukup jelas.
Pasal 113
Cukup jelas.
Pasal 114
Cukup jelas.
Pasal 115
Cukup jelas.
Pasal 116
Cukup jelas.
Pasal 117
Cukup jelas.
Pasal 118
Cukup jelas.
Pasal 119

Cukup jelas.

Pasal 120

Cukup jelas.

Pasal 121

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BREBES NOMOR: 8