

**GUBERNUR JAMBI****PERATURAN DAERAH PROVINSI JAMBI  
NOMOR 2 TAHUN 2024  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA****GUBERNUR JAMBI,**

- Menimbang:
- a. bahwa dalam rangka menjamin hak bagi setiap tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak demi mewujudkan dan mempertahankan kelangsungan kehidupan yang sejahtera, perlu menetapkan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja serta memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan kepada pekerja guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
  - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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, pembangunan Ketenagakerjaan perlu diselenggarakan dengan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat:
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279) 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);



3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana beberapa kali telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
7. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 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);
9. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);

10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana telah diubah dengan 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);
11. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2022 tentang Provinsi Jambi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 161, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6807);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 128, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6893);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 230, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5473);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan setiap Orang Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714);

18. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6617);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha di Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6618);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja; (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6677);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI JAMBI  
dan  
GUBERNUR JAMBI

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Jambi.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Jambi.
4. Kabupaten/Kota adalah Pemerintahan Daerah kabupaten/kota dalam Provinsi Jambi.
5. Dinas adalah perangkat daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan di daerah provinsi.
6. Dinas Kabupaten/Kota adalah perangkat daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.
10. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
11. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya Masyarakat Yang Sejahtera, Adil dan Makmur.
14. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang untuk selanjutnya disebut dengan BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Hukum Yang dibentuk Untuk Menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan
15. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang untuk selanjutnya disebut dengan BPJS Kesehatan adalah Badan Hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional.
16. Anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun.

17. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah yang selanjutnya disingkat PTKD adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan di Provinsi Jambi.
18. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisa data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
19. 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.
20. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
21. 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/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
22. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.
23. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah lembaga pelatihan kerja milik Provinsi Jambi.
24. Lembaga Pelatihan Kerja adalah Instansi Pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
25. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
26. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
27. 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 didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
28. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
29. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat dengan SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
30. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

31. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap Tenaga Kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
32. 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.
33. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau standar khusus.
34. 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.
35. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaringan pengaman.
36. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di provinsi.
37. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat sebagai UMK adalah Upah Minimum yang lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan oleh Gubernur dengan syarat tertentu.
38. Lembaga Kerja Sama Tripartit Provinsi yang selanjutnya disebut LKS Tripartit Provinsi adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur perangkat pemerintah provinsi yang berasal dari satuan organisasi perangkat daerah provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, organisasi pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
39. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disebut dengan LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
40. 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.
41. Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
42. Tenaga Kerja Pendamping TKA adalah Tenaga Kerja Indonesia yang ditunjuk oleh Pemberi Kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
43. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPKS adalah badan usaha yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
44. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.

45. 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.
46. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.
47. Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
48. Lembaga Penempatan Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat LPPRT adalah lembaga berbadan usaha yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Pekerja Rumah Tangga dalam negeri.
49. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja.
50. 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 bagi alumninya.
51. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, 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.
52. Perusahaan adalah 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 usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
53. Lembaga Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat LSP adalah lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi kompetensi profesi.
54. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
55. Perjanjian Kerja antar Waktu tertentu yang selanjutnya singkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

## Pasal 2

- (1) Peraturan Daerah ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam :
  - a. perencanaan Tenaga Kerja;
  - b. sistem latihan kerja di Daerah;
  - c. kebijakan produktivitas;
  - d. penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja;
  - e. perlindungan Tenaga Kerja;
  - f. penyelesaian perselisihan hubungan industrial; dan
  - g. harmonisasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.



(2) Tujuan dibentuknya Peraturan Daerah ini adalah:

- a. tersusunnya perencanaan tenaga kerja secara terpadu di daerah;
- b. kebijakan sistem latihan kerja dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di Daerah;
- c. kebijakan produktivitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktivitas di Daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan Tenaga Kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan Tenaga Kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja dan jaminan sosial Tenaga Kerja dan keluarganya diarahkan dalam peningkatan produktivitas Tenaga Kerja; dan
- f. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan Pengusaha.

### Pasal 3

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

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

## BAB II PERENCANAAN

### Pasal 4

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. mengkoneksikan kebutuhan Tenaga Kerja dengan pendidikan di daerah;
- b. melakukan pelatihan berbasis kompetensi;
- c. melakukan kerjasama penempatan Tenaga Kerja antar daerah di Provinsi dan di luar Provinsi;
- d. menyediakan informasi lowongan kerja;
- e. meningkatkan investasi untuk membuka lapangan kerja di daerah;
- f. melakukan kerja sama dalam pelatihan berbasis kompetensi;
- g. meningkatkan sumber daya manusia yang berkompetensi dan memiliki akreditasi dalam memberikan pelatihan di BLK; dan
- h. meningkatkan prasarana pelatihan kerja di daerah yang sesuai standar kompetensi nasional yang berlaku.

### Pasal 5

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan selama bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. melakukan pengawasan dan penegakan hukum terhadap norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka perlindungan hak-hak tenaga kerja;
- b. memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan sosial kesehatan;
- c. melakukan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;
- d. melakukan koordinasi dan sinergitas hubungan industrial dengan instansi/lembaga yang menangani ketenagakerjaan;
- e. menjaga iklim usaha yang harmonis dan berkeadilan;

- f. mendorong terbentuknya asosiasi sektoral; dan
- g. memfasilitasi proses penetapan Upah Minimum.

#### Pasal 6

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesudah masa kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. perlindungan terhadap hak-hak pekerja setelah purna kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- b. menyelenggarakan program pemberdayaan masyarakat melalui padat karya atau sejenisnya;
- c. menciptakan kesempatan kerja baru bagi korban Pemutusan Hubungan Kerja
- d. menyelenggarakan program pelatihan kerja dan kewirausahaan; dan
- e. memfasilitasi kemudahan akses permodalan dan jaminan kredit melalui lembaga keuangan dan/atau dana bergulir.

#### Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan Perencanaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan dunia kerja di Provinsi.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun atas dasar informasi tenaga kerja yang meliputi:
  - a. persediaan Tenaga Kerja;
  - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
  - c. jenjang pendidikan;
  - d. kompetensi yang dibutuhkan perusahaan; dan
  - e. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (3) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Dinas dengan melibatkan instansi pusat, Perangkat Daerah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota dan pihak swasta.
- (4) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dimuat dalam dokumen perencanaan sebagai berikut:
  - a. rencana Tenaga Kerja daerah;
  - b. tetap; dan
  - c. tetap.
- (5) Penyusunan Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a, b dan huruf c dilaksanakan oleh Dinas.

#### Pasal 8

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 disusun berdasarkan Informasi Ketenagakerjaan Daerah yang dilaksanakan oleh Dinas dan Kabupaten/Kota.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Informasi Ketenagakerjaan;
  - b. informasi pelatihan, Pemagangan dan produktifitas Tenaga Kerja;
  - c. informasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja; dan
  - d. informasi hubungan industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari:
  - a. instansi pemerintah;
  - b. swasta;
  - c. masyarakat.
- (4) Tata cara memperoleh Informasi Ketenagakerjaan, penyusunan dan perencanaan Tenaga Kerja berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB III  
PELATIHAN DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu  
Pelatihan

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah mempersiapkan Tenaga Kerja melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijaksanaan sebagai berikut:
  - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
  - b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
  - c. pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi; dan
  - d. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian integral dari pengembangan profesionalisme.
- (3) Peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diutamakan bagi pencari kerja yang terdaftar di Dinas Kabupaten/Kota.
- (4) Pelaksanaan prinsip dasar dan kebijaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tanggung jawab Dinas.
- (5) Dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja, pemerintah daerah dapat mengoptimalkan Lembaga Sertifikasi Profesi Pemerintah Provinsi atau unit pelaksanaan teknis sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Pelatihan Kerja berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat.
- (2) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh BLK
- (3) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja berbasis masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (4) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bekerja sama dengan:
  - a. sekolah menengah kejuruan;
  - b. perguruan tinggi;
  - c. perusahaan;
  - d. lembaga lain.
- (5) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perjanjian Kerjasamanya ditandatangani Kepala Dinas.
- (6) Perjanjian kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memuat hak dan kewajiban para pihak.
- (7) Instansi Pemerintah, Lembaga Swasta, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah dapat memanfaatkan Fasilitas BLK atau lembaga sertifikasi profesi.
- (8) Pemanfaatan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Pengusaha bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi pekerjaannya untuk meningkatkan produktivitas.
- (2) Setiap pekerja berhak memperoleh Pelatihan Kerja berbasis kompetensi untuk mengembangkan kompetensinya.
- (3) Setiap pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi melalui sertifikasi uji kompetensi.

- (4) Sertifikasi uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diselenggarakan oleh BLK, LSP atau lembaga lain sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan.
- (5) Untuk menyelenggarakan Peningkatan Produktivitas Daerah dan Produktivitas Perusahaan serta Produktivitas Tenaga Kerja, Dinas menyelenggarakan :
  - a. pengukuran produktivitas daerah, pengukuran produktivitas sektoral, pengukuran produktivitas perusahaan, pengukuran produktivitas Tenaga Kerja;
  - b. pelatihan peningkatan produktivitas bagi perusahaan, tenaga kerja dan kelompok usaha masyarakat;
  - c. melaksanakan bimbingan dan konsultasi produktivitas perusahaan;
  - d. pembentukan dan pengembangan kawasan produktif.
- (6) Untuk menyelenggarakan Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (5), Dinas dapat bekerja sama dengan pihak ketiga dan atau Lembaga sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan.
- (7) Dalam rangka efektifitas penyelenggaraan Peningkatan Produktivitas, Dinas dapat membentuk Lembaga Non Struktural dalam bentuk Lembaga Produktivitas Daerah yang anggotanya terdiri dari Perangkat Daerah terkait, Asosiasi Pengusaha, Perguruan Tinggi, Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (8) Pembentukan, Keanggotaan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (7) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

#### Pasal 12

- (1) Perusahaan menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi di lingkungan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2).
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan, dapat bekerja sama dengan BLK, LSP dan/atau LPKS lainnya.
- (3) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang memiliki sertifikat kompetensi.
- (4) LPKS dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja, dan wajib memenuhi perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (5) Dalam melaksanakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), LPKS wajib berpedoman pada standar dan ketentuan yang berlaku.
- (6) Dinas melakukan Akreditasi kepada Lembaga Pelatihan Kerja yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan perundang-undangan.
- (7) Untuk melaksanakan akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6), dibentuk Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

#### Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah wajib memberikan bantuan Program Pelatihan Kepada LPKS.
- (2) Bantuan Program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada LPKS yang telah terakreditasi oleh Lembaga Akreditasi LPK
- (3) Bantuan program pelatihan sebagaimana maksud pada ayat (1) berbasis pada potensi daerah dan pasar kerja.

## Bagian Kedua Pemagangan

### Pasal 14

- (1) Untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pencari kerja dapat diselenggarakan dengan sistem atau pola pemagangan baik dalam negeri maupun luar negeri.
- (2) Pemagangan Dalam Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan perusahaan.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibuat secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban antara peserta magang dengan pengusaha serta jangka waktu pemagangannya.
- (4) Pemagangan ke Luar Negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), hanya dapat difasilitasi oleh Dinas.
- (5) Fasilitasi oleh Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dalam bentuk rekrutmen dan pelatihan pra seleksi pemagangan ke luar negeri.
- (6) Pemerintah Daerah melakukan monitoring peserta pemagangan baik di Dalam Negeri maupun Pemagangan Luar Negeri.

### Pasal 15

- (1) Tenaga Kerja yang telah lulus Pemagangan berhak atas pengakuan kompetensi kerja melalui sertifikasi Kompetensi kerja dan yang tidak lulus Pemagangan berhak atas surat keterangan telah mengikuti Pemagangan oleh lembaga sertifikasi.
- (2) Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib difasilitasi oleh perusahaan.

### Pasal 16

- (1) Perusahaan di Provinsi yang telah memenuhi persyaratan wajib menerima tenaga kerja untuk mengikuti program pemagangan.
- (2) Jumlah peserta magang yang dapat diterima perusahaan paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah Pekerja di perusahaan tersebut.
- (3) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan perjanjian tertulis dan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 17

- (1) Gubernur dapat membentuk Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan, yang anggotanya terdiri dari unsur Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan unsur Pemerintah Daerah.
- (2) Forum Komunikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB IV  
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA

Bagian Kesatu  
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 18

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 19

- (1) Setiap Pemberi Kerja dan/atau Perusahaan yang akan menanamkan investasi atau akan membuka lapangan usaha di Daerah, wajib merekrut dan mengutamakan calon pekerja yang terdaftar di Dinas Kabupaten/Kota minimal 50% dari Pencari Kerja.
- (2) Perekrutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diselenggarakan oleh Dinas.
- (3) Apabila di Provinsi tidak tersedia Tenaga Kerja yang dibutuhkan pemberi kerja, maka dapat mendatangkan tenaga kerja AKAD.
- (4) Perekrutan Tenaga Kerja AKAD, sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan oleh Pemberi Kerja sendiri atau oleh LPTKS.
- (5) Pelaksanaan Penggunaan Tenaga Kerja AKAD dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan oleh LPTK dengan memberikan pelayanan penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
  - a. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di Dinas; dan
  - b. LPTKS.
- (3) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib:
  - a. memperoleh perizinan berusaha sesuai ketentuan yang berlaku;
  - b. menjalankan usahanya sesuai dengan persyaratan dan standar yang telah ditetapkan; dan
  - c. menyampaikan laporan penempatan Tenaga Kerja dalam negeri sesuai ketentuan yang berlaku.
- (4) Pengawasan di bidang penempatan Tenaga Kerja dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas dan Dinas Kabupaten/Kota sesuai kewenangannya.

Pasal 21

- (1) Dinas melaksanakan pengumpulan informasi lowongan kerja di luar negeri, Nasional dan Daerah untuk disebarluaskan ke masyarakat.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan secara tertulis lowongan kerja diperusahaannya kepada Dinas Kabupaten/Kota dan ditembuskan ke Dinas.

- (3) Laporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat :
  - a. jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan;
  - b. jenis pekerjaan;
  - c. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman; dan
  - d. syarat-syarat lainnya sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- (4) Dalam hal perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian di Provinsi, lowongan pekerjaan perusahaan wajib melaporkan untuk masing-masing kantor cabang atau bagian di Provinsi.
- (5) Dalam hal informasi lowongan kerja sudah terisi, perusahaan wajib memberikan laporan secara tertulis kepada Dinas Kabupaten/Kota dan ditembuskan ke Dinas.

## Pasal 22

- (1) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a dalam bentuk:
  - a. pameran bursa kerja;
  - b. informasi lowongan kerja melalui media cetak atau elektronik; dan
  - c. penyuluhan dan bimbingan jabatan.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang berasal dari laporan:
  - a. perusahaan;
  - b. pemerintah kabupaten/kota;
  - c. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta;
  - d. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan/atau; dan
  - e. lembaga penyalur pekerja rumah tangga.
- (3) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (4) Untuk melaksanakan pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah berkewajiban menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan.
- (5) Setiap lembaga penempatan Tenaga Kerja dilarang memungut biaya dari pencari kerja.
- (6) Setiap lembaga yang akan melaksanakan Pameran Bursa (*Job Fair*), wajib memiliki persetujuan dari Kepala Dinas.
- (7) Untuk memperoleh persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) lembaga penyelenggara pameran bursa kerja wajib mengajukan permohonan kepada Kepala Dinas, dengan melampirkan:
  - a. SIU Lembaga, tanda daftar BKK atau akta pendirian badan Hukum;
  - b. Rencana jumlah peserta; dan
  - c. Perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan.
- (8) Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e wajib memperoleh izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (8) diatur dengan Peraturan Gubernur.

## Bagian Kedua Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

### Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah memberikan kesempatan kepada setiap pencari kerja untuk bekerja ke Luar Negeri.

- (2) 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 BPJS Ketenagakerjaan; dan
  - e. memiliki Dokumen lengkap yang dipersyaratkan.
- (3) Untuk melaksanakan penempatan dan perlindungan PMI, Pemerintah Daerah membentuk Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Layanan Terpadu Satu Atap sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pelatihan bagi Calon PMI.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja milik Pemerintah Provinsi dan LPKS yang terakreditasi.
- (3) Pembiayaan Pelatihan bagi Calon PMI dapat menggunakan anggaran pendidikan pada Dinas sesuai ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban mengurus kepulangan PMI dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, meninggal dunia dan PMI bermasalah sesuai dengan kewenangan Pemerintah Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan perlindungan PMI.
- (3) Penyelenggaraan Perlindungan PMI dilaksanakan sesuai Ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 26

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menunjuk Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA serta kewajiban lainnya yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengawasan penggunaan TKA dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan berkoordinasi dengan instansi terkait.
- (4) Pelaksanaan Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan berlaku.

### Bagian Ketiga Perluasan Kesempatan Kerja Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi:



- a. sumber daya alam;
  - b. sumber daya manusia; dan
  - c. teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pemberdayaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
  - (4) Dalam upaya perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja, Pemerintah Daerah dapat memberikan Bantuan Sarana Usaha dan/atau Modal Kerja kepada perorangan dan/atau kelompok.
  - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara, besaran bantuan sarana Usaha, dan/atau Modal Kerja, sasaran Bantuan Sarana Usaha dan/atau Modal Kerja ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

## BAB V HUBUNGAN KERJA

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 28

- (1) Setiap hubungan kerja harus dilakukan dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh dilakukan secara lisan dan/atau tertulis.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat atas dasar:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Kerja Pengusaha dilarang mensyaratkan Ijazah asli dan/atau dokumen asli lainnya sebagai jaminan.

#### Pasal 29

- (1) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 28 terdiri atas:
  - a. perjanjian kerja waktu tertentu;
  - b. perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesai suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (4) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang penyelesaiannya tidak terlalu lama;
  - b. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan.
- (5) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai, atau;
  - b. pekerjaan yang bersifat sementara.
- (6) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

- (7) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6), masa percobaan kerja yang diisyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.
- (8) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib dicatatkan pada instansi yang mengurus ketenagakerjaan yang dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 30

- (1) Pengusaha wajib memberikan kompensasi bagi pekerja/buruh pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- (2) Formulasi penghitungan pembayaran kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pembayaran kompensasi wajib diberikan oleh Pengusaha sebelum dilakukan perpanjangan perjanjian kerja.

#### Pasal 31

- (1) PKWT dilaksanakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah waktu dan volume yang mana upah pekerja dibayarkan berdasarkan kehadiran serta dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian.
- (2) Perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

### Bagian Kedua Perjanjian Kerja Alih Daya

#### Pasal 32

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan pekerjaan tertentu kepada perusahaan alih daya.
- (2) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengutamakan perusahaan alih daya Provinsi yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (3) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan alih daya yaitu:
  - a. jasa kebersihan (*cleaning service*);
  - b. usaha usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
  - c. usaha tenaga pengamanan (*security*/jasa pengamanan);
  - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan,
  - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.
- (4) Perusahaan alih daya menjamin perlindungan kesejahteraan upah dan hak-hak lainnya serta keberlangsungan pekerjaan bagi pekerja/buruh.
- (5) Perusahaan alih daya yang akan melaksanakan pekerjaan di wilayah Provinsi wajib memiliki kantor cabang di Provinsi.
- (6) Perusahaan alih daya wajib memiliki izin tertulis sesuai spesifik ketentuan Peraturan perundang-undangan.

BAB VI  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 33

- (1) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
  - a. serikat pekerja/serikat buruh;
  - b. organisasi pengusaha;
  - c. LKS bipartit;
  - d. LKS tripartit;
  - e. peraturan perusahaan;
  - f. perjanjian kerja bersama;
  - g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
  - h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang atau lebih Pekerja/buruh, wajib membentuk LKS Bipartit yang disahkan oleh Kepala Dinas atau Dinas Kabupaten/Kota;
- (3) Pemerintah Daerah berkewajiban membentuk LKS Tripartit yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 34

- (1) Tugas dan fungsi LKS Tripartit adalah untuk memberikan pertimbangan, saran dan pendapat terkait pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan LKS Tripartit terdiri atas:
  - a. unsur Pemerintah Daerah;
  - b. organisasi pengusaha; dan
  - c. serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata kerja dan susunan organisasi LKS Tripartit berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 35

- (1) Setiap Pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Setiap pekerja hanya dapat menjadi anggota atau pengurus pada 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pengusaha dan serikat Pekerja/buruh diharapkan mampu menciptakan hubungan yang harmonis di lingkungan Perusahaan dan di Provinsi.

Bagian Ketiga  
Organisasi Pengusaha

Pasal 36

- (1) Setiap Pengusaha yang telah memenuhi persyaratan dapat menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat  
Peraturan Perusahaan

Pasal 37

- (1) Setiap perusahaan yang memperkerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang, wajib membuat peraturan perusahaan.
- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam wilayah Provinsi Jambi disahkan oleh Kepala Dinas.
- (3) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Bagian Kelima  
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 38

- (1) Setiap perusahaan yang sudah memiliki serikat pekerja/serikat buruh dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang wilayah kerja perusahaannya lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota di Provinsi, wajib dicatatkan di Dinas.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam  
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 39

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan Bipartit antara pengusaha dengan Pekerja/buruh dan/atau serikat Pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 40

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK kepada Pekerja/buruh dengan alasan:
  - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

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

#### Pasal 41

- (1) PHK dapat terjadi karena alasan:
- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/buruh;
  - b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
  - c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
  - d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
  - e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
  - f. perusahaan pailit;
  - g. adanya permohonan PHK yang diajukan oleh Pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
    1. menganiaya, mengina secara kasar atau mengancam Pekerja/buruh.
    2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan;
    3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
    4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/buruh;
    5. memerintahkan Pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;

6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
  - h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK;
  - i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
    1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
    2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
    3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
  - j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
  - k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
  - m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
  - n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
  - o. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan PHK lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 42

- (1) Dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Ketentuan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

## BAB VII

### PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 43

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilaksanakan oleh pejabat fungsional Mediator pada Dinas atau Dinas Kabupaten/Kota.
- (2) Mediator bertugas melakukan mediasi 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.

#### Bagian Kedua

### Kewajiban Mediator Hubungan Industrial

#### Pasal 44

- (1) Mediator mempunyai kewajiban :
  - a. memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
  - b. mengatur dan memimpin mediasi;
  - c. membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
  - d. membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian;
  - e. membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - f. membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.  
menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;
- (2) Sebelum pelaksanaan mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Mediator berkewajiban menganjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik.

#### Bagian Ketiga

### Tata Kerja Mediator Hubungan Industrial

#### Pasal 45

- (1) Mediator yang ditunjuk untuk menangani perselisihan wajib :
  - a. melakukan penelitian berkas perselisihan;
  - b. melakukan sidang mediasi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
  - c. memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima tugas untuk menyelesaikan perselisihan;
  - d. melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat;
  - e. menerbitkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;

- f. membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator;
  - g. memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat dimana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
  - h. membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir.
  - (3) Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan.
  - (4) Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator menerbitkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada.
  - (5) Dalam hal para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan.
  - (6) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakannya secara tertulis, maka mediator membantu pembuatan perjanjian bersama secara tertulis selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi.
  - (7) Mediator menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permohonan dari pemohon.

## BAB VIII PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN

### Bagian Kesatu Perlindungan Pekerja

#### Pasal 46

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaan di perusahaan secara *online* yang telah disediakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.
- (2) Format isian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dan diisi penuh sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan di perusahaan sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan.

#### Pasal 47

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana maksud pada ayat (2) harus memenuhi syarat:
  - a. ada persetujuan Pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.



- (4) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB
- (5) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB
- (6) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB wajib :
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (7) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 05.00 WIB
- (8) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (9) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (10) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
- (11) Ketentuan mengenai waktu kerja dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (8) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 48

- (1) Pengusaha wajib memberi:
  - a. waktu istirahat: dan
  - b. cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
  - a. Istirahat antar jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. Istirahat bagi Pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1.5 (satu setengah) bulan sebelum dan selama 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak;
  - d. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter; dan
  - e. istirahat sholat disela-sela jam kerja.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib diberikan kepada Pekerja/buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Selain cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, Pekerja/Buruh juga diberikan ijin meninggalkan pekerjaan dengan Upah penuh untuk kepentingan adat dan budaya yang disepakati antara pekerja dan pengusaha.

- (6) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3) perusahaan dapat memberikan istirahat panjang yang berpedoman pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 49

- (1) Setiap perusahaan yang melaksanakan pekerjaan konstruksi, sebelum melaksanakan pekerjaan, wajib membuat Wajib Lapori Konstruksi ke Kepala Dinas .
- (2) Pada setiap pekerjaan konstruksi bangunan harus diusahakan pencegahan terjadinya kecelakaan atau penyakit akibat kerja terhadap tenaga kerjanya.
- (3) Sebelum melaksanakan pekerjaan, wajib dibuat perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja.
- (4) Perencanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi usaha pencegahan terhadap kecelakaan, kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja, pertolongan pertama pada kecelakaan dan usaha-usaha penyelamatan.

#### Pasal 50

- (1) Setiap perusahaan dapat menunjuk calon Kader Norma Ketenagakerjaan untuk diikutsertakan pada pembinaan pembentukan Kader Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Kader norma ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pekerja yang mengelola personalia dan atau yang berkedudukan sebagai sekretaris pada LKS Bipartit di perusahaan.

#### Pasal 51

- (1) Setiap Pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higienis perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Setiap Perusahaan wajib menyediakan tempat ibadah sesuai dengan kemampuan perusahaan dan memberikan kesempatan kepada Pekerja untuk melaksanakan ibadah sesuai agama dan kepercayaannya.

#### Pasal 52

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan Pekerja sebanyak 100 (seratus) orang atau lebih dan/atau kurang dari 100 (seratus) orang tetapi mempunyai potensi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, wajib membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja .
- (2) Sekretariat Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, wajib memiliki Sertifikat dan Surat Penunjukan Ahli K3 dari Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- (3) Susunan pengurus Panitia dan Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 53

Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerjaannya dalam pelatihan ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

## Pasal 54

- (1) Pemberi Kerja wajib mendaftarkan diri Pekerja dan keluarganya, sebagai peserta Jaminan Sosial kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- (2) Jaminan Sosial dimaksud pada ayat (1) tersebut di atas meliputi:
  - a. jaminan sosial ketenagakerjaan;
  - b. jaminan sosial kesehatan;
- (3) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf a diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, yang meliputi program:
  - a. jaminan kecelakaan kerja;
  - b. jaminan kematian;
  - c. jaminan hari tua;
  - d. jaminan pensiun; dan
  - e. jaminan kehilangan pekerja.
- (4) Peserta BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas :
  - a. penerima upah;
  - b. bukan penerima upah.
- (5) Peserta penerima upah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a meliputi pekerja pada sektor pengadaan barang/Jasa Pemerintah dan Swasta (Jasa Kontruksi), Perusahaan, Penyelenggara Negara dan Tenaga Kerja Asing.
- (6) Peserta jasa kontruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (7) Peserta Bukan Penerima Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b meliputi pemberi kerja, Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri dan Pekerja rentan.
- (8) Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan.

### Paragraf 1

#### Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Penerima Upah

## Pasal 55

- (1) Setiap orang yang melakukan permohonan pengurusan baru atau perpanjangan izin, Nomor Induk Berusaha (NIB), pada Dinas yang melayani Perizinan Provinsi mewajibkan melampirkan fotokopi rekomendasi kepesertaan jaminan sosial yang telah dilegalisir.
- (2) Rekomendasi Kepesertaan jaminan sosial sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
  - a. tanda bukti kepesertaan jaminan sosial seperti sertifikat jaminan sosial dan/atau bukti kepesertaan; dan
  - b. bukti pembayaran iuran jaminan sosial.

### Paragraf 2

#### Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah

## Pasal 56

- (1) Pekerja bukan penerima upah dalam melaksanakan kegiatan usahanya telah memberikan kontribusi kepada Pemerintah Daerah.
- (2) Pemerintah Daerah berkewajiban dan bertanggungjawab terhadap kehidupan sosial bagi pekerja bukan penerima upah.

- (3) Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), bertanggungjawab dan berkewajiban mengikutsertakan pekerja bukan penerima upah menjadi peserta pada BPJS Ketenagakerjaan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Program Jaminan Kematian (JKM).

### Paragraf 3

#### Perlindungan Tenaga Kerja Jasa Konstruksi

#### Pasal 57

- (1) Setiap perusahaan yang bergerak di bidang jasa Konstruksi yang melakukan pengurusan Permintaan Pembayaran langsung (SPP-LS) baik pembiayaan melalui APBN, APBD dan sumber-sumber lainnya, wajib melampirkan fotocopy rekomendasi kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan setempat yang telah dilegalisir.
- (2) Pembayaran iuran bagi pekerja jasa konstruksi milik Pemerintah Daerah yang dibiayai dari anggaran pendapatan dan belanja daerah Provinsi Jambi secara lelang tender maupun penunjukan langsung dilaksanakan dengan cara:
  - a. Perusahaan jasa konstruksi wajib mendaftarkan dan membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan segmentasi jasa konstruksi.
  - b. Bukti pembayaran iuran jasa konstruksi BPJS Ketenagakerjaan wajib dilampirkan dan menjadi syarat pada dokumen SPP-LS untuk pengadaan barang dan jasa yang disampaikan kepada BPKAD.

### Paragraf 4

#### Perlindungan Pada Peserta Magang

#### Pasal 58

- (1) Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi Pekerja dengan hubungan kemitraan harus dapat dipastikan oleh Pihak penyedia jasa layanan melalui kemitraan.
- (2) Peserta magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana yang dipekerjakan dalam proses asimilasi pada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara wajib didaftarkan oleh Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dalam program BPJS Ketenagakerjaan melalui kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan atau pada Kanal Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) Selain peserta magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana, Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara wajib mendaftarkan mahasiswa kerja praktek atau peserta pendidikan pengembangan bakat dan minat yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara, dalam program BPJS Ketenagakerjaan.
- (4) Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dapat mendaftarkan peserta magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana serta mahasiswa kerja praktek atau peserta pendidikan pengembangan bakat dan minat dalam program BPJS Ketenagakerjaan

### Bagian Kedua

#### Perlindungan Pekerja Perempuan dan Anak

#### Pasal 59

- (1) Pengusaha wajib mempekerjakan perempuan tanpa diskriminasi hak-haknya sesuai ketentuan Peraturan Perundang - undangan.

- (2) Pekerja Perempuan berhak atas :
  - a. istirahat haid apabila pekerja/buruh perempuan merasakan sakit dibuktikan dengan surat keterangan dokter dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan hari kedua masa haid.
  - b. istirahat melahirkan 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
  - c. istirahat gugur kandungan 1,5 (satu koma lima) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter;
  - d. memperoleh kesempatan menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja;
  - e. fasilitas ruang menyusui di tempat kerja;
  - f. perlindungan dari kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.
- (3) Pengusaha dalam memperkerjakan Pekerja/buruh perempuan dilarang:
  - a. Memperkerjakan Pekerja Perempuan hamil pada kondisi berbahaya;
  - b. PHK karena Hamil, Melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui.
- (4) Setiap perusahaan dalam merekrut, mempekerjakan pekerja perempuan wajib menerapkan tata cara berpakaian sesuai dengan norma kesucilaan dan kesopanan.
- (5) Pengusaha dapat memperkerjakan anak usia 15 (lima belas) sampai 18 (delapan belas) tahun dengan berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (6) Pekerja anak yang dimaksud pada ayat (5), pengusaha harus memenuhi persyaratan yaitu :
  - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
  - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
  - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
  - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. menjamin keselamatan dan kesehatan kerja ;
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### Bagian Ketiga Perlindungan Pekerja Disabilitas

#### Pasal 60

- (1) Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2 % (dua persen) dari jumlah Pekerja/Buruh dan perusahaan swasta paling sedikit 1 % (satu persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.
- (2) Persyaratan, ketentuan dan rekrutmen penyandang disabilitas ditetapkan oleh pengusaha yang tercantumkan pada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja penyandang disabilitas harus memberikan perlindungan.
- (4) Untuk memberi dukungan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pemerintah Daerah berkewajiban membentuk Unit Layanan Disabilitas sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja disabilitas wajib bertanggung jawab menyediakan sarana pendukung akses disabilitas.
- (6) Unit Layanan Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Gubernur.

## Pasal 61

- (1) Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral kesusilaan;
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama; dan
  - d. Jaminan sosial.
- (2) Untuk melindungi keselamatan Pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Guna melaksanakan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas memiliki kewenangan :
  - a. melakukan pemeriksaan setiap tempat kerja;
  - b. melakukan pemeriksaan setiap objek Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja;
  - c. melakukan pengujian setiap objek Keselamatan dan Kesehatan Kerja di setiap tempat kerja; dan
  - d. melakukan pengukuran lingkungan kerja fisik di tempat kerja; dan
  - e. melakukan pemeriksaan pelaksanaan jaminan sosial di setiap perusahaan.
- (4) Guna melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (5) Ketentuan lebih lanjut tentang kewenangan Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

## Pasal 62

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan yang:
  - a. memperkerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
  - b. kurang dari 100 (seratus) orang tetapi mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

## Pasal 63

- (1) Setiap perusahaan wajib memberikan tunjangan hari raya/keagamaan.
- (2) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Besaran tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada:
  - a. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, paling sedikit minimal 1 (satu) bulan upah; dan
  - b. pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni perhitungan masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah.
- (4) Pembayaran tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan masing-masing Pekerja atau berdasarkan kesepakatan pengusaha dan Pekerja.

#### Pasal 64

- (1) Upah Minimum terdiri atas:
  - a. UMP; dan
  - b. UMK
- (2) Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi.
- (3) Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh Gubernur atas usul Bupati/Walikota berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.
- (4) Perusahaan yang telah menetapkan upah lebih tinggi dari Upah Minimum, dilarang mengurangi atau menurunkan Upah.

#### Pasal 65

- (1) Gubernur wajib menetapkan UMP setiap tahun dengan syarat tertentu.
- (2) UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (4) UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari UMP.
- (5) Kondisi ekonomi dan inflasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah Minimum dengan menggunakan formula berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 66

- (1) Gubernur dapat menetapkan UMK dengan syarat tertentu.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (4) UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari UMP.
- (5) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud ayat (3) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 67

- (1) Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya berlaku bagi Pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Upah bagi Pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara Bipartit antara Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan.

- (4) Perundingan secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk menetapkan struktur upah dan skala upah pada perusahaan yang bersangkutan.

#### Pasal 68

- (1) Ketentuan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (1) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan Pekerja/buruh di perusahaan yang ditentukan lebih lanjut mengenai upah bagi usaha mikro dan kecil diatur dalam Peraturan Gubernur.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistik.

#### Pasal 69

Ketentuan mengenai pengupahan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan.

#### Pasal 70

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.
- (3) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin/Notifikasi.
- (4) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### Bagian Keempat

#### Upah Minimum Kabupaten/Kota Dengan Syarat Tertentu

#### Pasal 71

- (1) Gubernur dapat menetapkan UMK dengan syarat tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) UMK dengan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan setelah penetapan UMP.
- (3) UMK dengan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari Nilai UMP.



BAB IX  
DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI

Pasal 72

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan serta penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan yang akan ditetapkan oleh Gubernur, dibentuk Dewan Pengupahan Provinsi.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat buruh, akademisi dan pakar.
- (3) Anggota Dewan Pengupahan Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Kepala Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, pemberhentian anggota, masa jabatan, tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB X  
PENGHARGAAN  
Pasal 73

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan yang menjalankan ketentuan Peraturan Perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
- (2) Jenis penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. penghargaan peningkatan produktifitas;
  - b. penghargaan keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. penghargaan mempekerjakan penyandang disabilitas; dan/atau
  - d. Penghargaan bentuk lain yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
  - a. piala;
  - b. piagam; dan/atau
  - c. hadiah.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XI  
PENGAWASAN

Pasal 74

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
- (3) Pegawai Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

## Pasal 75

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi :
  - a. unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
  - b. pengawas ketenagakerjaan; dan
  - c. tata cara pengawasan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terkoordinasi oleh unit kerja ketenagakerjaan.
- (3) Pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus berpedoman pada ketentuan mengenai norma, standar dan prosedur pengawasan yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- (4) Setiap orang yang menghalangi kegiatan Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenai sanksi administratif dan/atau pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XII PENDANAAN

Pendanaan pelaksanaan Peraturan Daerah ini bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XIII SANKSI ADMINISTRATIF

### Pasal 76

- (1) Barang siapa yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (5), Pasal 13 ayat (1), Pasal 19 ayat (1), Pasal 20 ayat (3), Pasal 21 ayat (2), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 22 ayat (5), ayat (6) dan ayat (8), Pasal 26, Pasal 29 Ayat (8), Pasal 30 ayat (1), Pasal 32 ayat (5) dan ayat (6), Pasal 33 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 37 ayat (1), Pasal 38 ayat (2), Pasal 39 ayat (1), Pasal 40 ayat (2), Pasal 42 ayat (1), Pasal 43 ayat (1), Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 46 ayat (1), Pasal 47 ayat (1) dan ayat (6), Pasal 48 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 49 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 51 ayat (2), Pasal 52 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 53 ayat (1), Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 ayat (1), Pasal 56 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 57 ayat (1), Pasal 58 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 59 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 60 ayat (1), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 62 ayat (1), Pasal 63 ayat (1), Pasal 65 ayat (1), Pasal 70 ayat (1), dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin/Notifikasi.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XIV  
KETENTUAN PENYIDIKAN  
Pasal 77

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan di Lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini.
- (2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - d. memeriksa buku, catatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda, dan/atau dokumen yang dibawa;
  - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana ketenagakerjaan;
  - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
  - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikan tersebut kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Dalam hal penyidik Pegawai Negeri Sipil mengetahui bahwa perbuatan pidana yang sedang disidik juga diatur dalam Undang-Undang, Penyidik Pegawai Negeri Sipil segera menyerahkan kewenangan penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XV  
KETENTUAN PIDANA  
Pasal 78

Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (5), Pasal 42 ayat (1), Pasal 45 ayat (3), Pasal 54 ayat (1) dipidana dengan Pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 184, Pasal 185, Pasal 186, dan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah melalui Pasal 81 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).

BAB XVI  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 79

- (1) Izin atau perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Gubernur sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan habis berlakunya izin atau perizinan berusaha.
- (2) Perizinan berusaha yang merupakan kewenangan Gubernur diproses melalui sistem OSS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 80

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 4 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Nomor 04 Tahun 2019), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 81

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Jambi.

Ditetapkan di Jambi  
pada tanggal 25 April 2024

**GUBERNUR JAMBI,**

ttd

**H. AL HARIS**

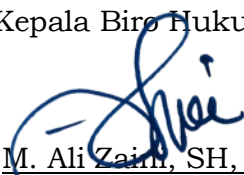
Diundangkan di Jambi  
pada tanggal 25 April 2024

**SEKRETARIS DAERAH PROVINSI JAMBI,**

ttd

**H. SUDIRMAN**

Salinan sesuai dengan aslinya  
Z. Plt. Kepala Biro Hukum,

  
M. Ali Zaini, SH, MH  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19730729 200012 1 002

LEMBARAN DAERAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2024 NOMOR 2  
NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH PROVINSI JAMBI NOMOR:(2-98/2024)

**PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH PROVINSI JAMBI  
NOMOR 2 TAHUN 2024  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

**I. UMUM**

Berkenaan dengan pembentukan Peraturan Daerah ini, maka seiring dengan dibentuknya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang yang di dalamnya mengatur terkait dengan Ketenagakerjaan, maka terdapat beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279) tidak berlaku lagi, karena telah digabungkan substansinya ke dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Hal ini sesuai dengan konsideran menimbang huruf e disebutkan “bahwa upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan Cipta Kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif”.

Selain itu ditegaskan juga pada Pasal 80: Dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan Pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- b. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 44561);
- c. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256); dan
- d. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

Berdasarkan ketentuan di atas, maka Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 4 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diperlukan penyesuaian dengan ketentuan dalam Undang-Undang terbaru yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi Undang-Undang. Hal ini ditegaskan juga dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 81.

Ayat (1)

Pada saat berlakunya Undang-Undang ini, setiap peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang yang berlaku dan bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang ini atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, atau bertentangan dengan putusan pengadilan harus dilakukan harmonisasi dan sinkronisasi yang dikoordinasikan oleh kementerian atau lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembentukan peraturan perundang-undangan.

Ayat (2)

Harmonisasi dan sinkronisasi yang berkaitan dengan peraturan daerah dan/atau peraturan kepala daerah, dilaksanakan oleh kementerian atau lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembentukan Peraturan Perundang-undangan bersama dengan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri.

Ketentuan hukum di atas dipertegas kembali dengan lahirnya 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 6841).

Berdasarkan ketentuan hukum di atas, maka Pemerintah Provinsi Jambi perlu melakukan penggantian atas Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan guna menyesuaikan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dikokohnya 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 6841).

## II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas

Pasal 2

Cukup Jelas

Pasal 3

Cukup Jelas

Pasal 4

Cukup Jelas

Pasal 5

Cukup Jelas

Pasal 6

Cukup Jelas

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup Jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan swasta adalah lembaga/ Organisasi ketenagakerjaan yang tidak dikuasai oleh pemerintah baik berbadan hukum maupun tidak.

Ayat (4)

Cukup Jelas

Ayat (5)

Cukup Jelas

Pasal 8

Cukup Jelas

Pasal 9

Cukup Jelas

Pasal 10

Cukup Jelas

Pasal 11

Cukup Jelas

Pasal 12

Cukup Jelas

Pasal 13

Cukup Jelas

Pasal 14

Cukup Jelas

Pasal 15

Cukup Jelas

Pasal 16

Cukup Jelas

Pasal 17

Cukup Jelas

Pasal 18

Cukup Jelas

Pasal 19

Cukup Jelas

Pasal 20

Cukup Jelas

Pasal 21

Cukup Jelas

Pasal 22

Cukup Jelas

Pasal 23

Cukup Jelas

Pasal 24

Cukup Jelas

Pasal 25

Cukup Jelas

Pasal 26

Cukup Jelas

Pasal 27

Cukup Jelas

Pasal 28

Ayat (3)

yang dimaksud dengan dokumen asli seperti ijazah, KTP, Sertifikat Kompetensi dll yang dimiliki pekerja/buruh

Pasal 29

Cukup Jelas

Pasal 30

Cukup Jelas

Pasal 31

Cukup Jelas

Pasal 32

Cukup Jelas

Pasal 33

Cukup Jelas

Pasal 34

Cukup Jelas

Pasal 35

Cukup Jelas

Pasal 36

Cukup Jelas

Pasal 37

Cukup Jelas

Pasal 38

Cukup Jelas

Pasal 39

Cukup Jelas

Pasal 40

Cukup Jelas

Pasal 41

Cukup Jelas

Pasal 42

Cukup Jelas

Pasal 43

Cukup Jelas

Pasal 44

Cukup Jelas

Pasal 45

Cukup Jelas

Pasal 46

Cukup Jelas

Pasal 47

Cukup Jelas

Pasal 48

Cukup Jelas

Pasal 49

Cukup Jelas

Pasal 50

Cukup Jelas

Pasal 51

Cukup Jelas

Pasal 52

Cukup Jelas

Pasal 53

Pelatihan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum (AK3 Umum) diperuntukkan bagi pengusaha dan/atau perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh minimal 100 orang atau jumlah pekerja/buruh kurang dari 100 orang namun memiliki tingkat potensi bahaya tinggi.

Pasal 54

Ayat (1)

Kepesertaan jaminan sosial kesehatan bagi pekerja dan keluarga pekerja meliputi istri/suami pekerja/buruh dari pernikahan sah yang dibuktikan dengan surat/akta pernikahan, berikutan 3 (tiga) orang anak hingga berusia 21 tahun.



Ayat (2)  
Cukup Jelas

Ayat (3)  
Cukup Jelas

Pasal 55  
Cukup Jelas

Pasal 56  
Cukup Jelas

Pasal 57  
Cukup Jelas

Pasal 58  
Ayat (1)  
Cukup Jelas

Ayat (2)  
Potensi Bahaya Tinggi adalah Pekerjaan yang menggunakan bahan kimia yang berbahaya, bahan peledak, bahan mudah terbakar, pekerjaan konstruksi, pertambangan, pekerjaan pada ketinggian, pekerjaan pada kedalaman, Pekerjaan Transportasi, pekerjaan Jermal dan lepas pantai, pekerjaan kebisingan, pekerjaan Radiasi.

Pasal 59  
Cukup Jelas

Pasal 60  
Cukup Jelas

Pasal 61  
Cukup Jelas

Pasal 62  
Cukup Jelas

Pasal 63  
Cukup Jelas

Pasal 64  
Cukup Jelas

Pasal 65  
Cukup Jelas

Pasal 66  
Cukup Jelas

Pasal 67  
Cukup Jelas

Pasal 68  
Cukup Jelas

Pasal 69  
Cukup Jelas

Pasal 70  
Cukup Jelas

Pasal 71  
Cukup Jelas

Pasal 72  
Cukup Jelas

Pasal 73  
Cukup Jelas

Pasal 74  
Cukup Jelas

Pasal 75  
Cukup Jelas

Pasal 76  
Cukup Jelas

Pasal 77  
Cukup Jelas  
Pasal 78  
Cukup Jelas  
Pasal 79  
Cukup Jelas  
Pasal 89  
Cukup Jelas  
Pasal 80  
Cukup Jelas  
Pasal 81  
Cukup Jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI JAMBI NOMOR 39