



PERATURAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

NOMOR 6 TAHUN 2014

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA BARAT,

- Menimbang:
- a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Jawa Barat, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang strategis sebagai subjek dalam mencapai tujuan pembangunan;
 - b. bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mampu bersaing menghadapi globalisasi menuju masyarakat Jawa Barat yang mandiri;
 - c. bahwa untuk mewadahi pembangunan ketenagakerjaan di Jawa Barat secara menyeluruh dan menjadi pedoman bagi seluruh komponen dan para pelaku ketenagakerjaan di Jawa Barat perlu pengaturan ketenagakerjaan secara komprehensif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu ditetapkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat:
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 4 Juli 1950) Jo. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1950 tentang Pemerintahan Jakarta Raya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 15) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Daerah Daerah khusus Ibukota Jakarta sebagai Ibukota Negara Kesatuan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4744) dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Daerah Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4010);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3474);
5. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 3702);
6. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action For The Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour* (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 3941);
8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
11. 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);
12. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

13. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
14. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
15. 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);
16. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
17. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4408);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
20. 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);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5358);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);

24. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan di Perusahaan;
25. Peraturan Daerah Jawa Barat Nomor 10 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Jawa Barat (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 Nomor 9 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 46);
26. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 3 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2012 Nomor 3 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 117);
27. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pencegahan dan Penanggulangan *Human Immunodeficiency Virus (HIV)* dan *Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS)* (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2012 Nomor 12 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 126);
28. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2013 tentang Pedoman Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Asal Jawa Barat (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2013 Nomor 9 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 144);

Dengan Persetujuan Bersama:

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT

dan

GUBERNUR JAWA BARAT

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu

Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Jawa Barat
2. Gubenur adalah Gubenur Jawa Barat.
3. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Pemerintah Kabupaten/Kota adalah Pemerintah Kabupaten/Kota di Jawa Barat.

5. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
6. Lembaga Kerjasama Tripartit selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja-serikat buruh, dan Pemerintah Daerah.
7. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Perusahaan Pemberi Pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaanya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
9. Perusahaan Penerima Pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan lintas kabupaten/kota di Jawa Barat.
10. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang selanjutnya disingkat PPJP adalah perusahaan berbentuk perseroan terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang tertentu perusahaan pemberi pekerjaan.
11. Pengusaha adalah:
 - a. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
12. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
13. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

14. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah sebuah lembaga independen yang dibentuk pemerintah, dan bertugas untuk menjamin mutu kompetensi dan pengakuan tenaga kerja pada seluruh sektor bidang profesi di Indonesia melalui proses sertifikasi.
15. Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BKSP adalah organisasi non struktural yang independen, yang dibentuk dengan Keputusan Gubernur Daerah Provinsi dan bertanggung jawab kepada Gubernur Daerah Provinsi.
16. Lembaga Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat LSP adalah lembaga pelaksana Uji kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi yang telah diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
17. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang telah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
18. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
19. Sertifikat Kompetensi Kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.
20. Lembaga Akreditasi-Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LA-LPK adalah lembaga independen yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berfungsi mengembangkan sistem dan melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
21. Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat KA-LPK adalah Komite yang dibentuk oleh LA-LPK yang berfungsi melakukan pelaksanaan, pembinaan, dan evaluasi akreditasi lembaga pelatihan kerja di wilayah provinsi.
22. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan pekerja secara langsung dibawah 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.
23. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
24. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari disabilitas fisik dan mental.

25. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah di Indonesia.
26. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
27. Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) adalah izin yang diberikan oleh gubernur atau bupati/walikota atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
28. Wajib Retribusi adalah orang pribadi atau badan yang menurut peraturan perundang-undangan retribusi diwajibkan untuk melakukan pembayaran retribusi, termasuk pemungut atau pemotong retribusi tertentu.
29. Penerimaan Negara Bukan Pajak yang selanjutnya disingkat PNBP adalah seluruh penerimaan pemerintah pusat yang tidak berasal dari penerimaan perpajakan.
30. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
31. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.
32. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
33. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Provinsi Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik di daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
34. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam Pemerintah Daerah, maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada Pemerintah Daerah atau perusahaan yang bersangkutan.
35. 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 keniampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
36. Penata Laksana Rumah Tangga adalah sebuah profesi yang bersifat jasa pada sektor domestik yang berfungsi menangani urusan atau tata kelola urusan rumah tangga.

37. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
38. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
39. Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.
40. 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 perundangan, undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
41. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.
42. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota.
43. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.
44. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
45. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan asil perundingan antara serikat pekerja/senat buruh atau beberapa serikat pekerja/senat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak
46. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan lintas kabupaten/kota yang memuat hak dan kewajiban para pihak.
47. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh yang selanjutnya disingkat PPJP adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban para pihak.
48. Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang selanjutnya disebut Sislatkernas adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional.

49. 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.

Bagian Kedua

Asas

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan atas asas:

- a. perlindungan;
- b. kemanusiaan;
- c. persamaan hak;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender;
- f. anti diskriminasi;
- g. demokrasi;
- h. keterpaduan; dan
- i. keramahtamahan.

Bagian Ketiga

Tujuan

Pasal 3

Peraturan Daerah ini bertujuan untuk:

- a. membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan serta menyusun perencanaan tenaga kerja;
- b. menyiapkan tenaga kerja yang kompeten melalui pelatihan dan sertifikasi;
- c. mewujudkan pemerataan, kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, serta berkeadilan untuk memperoleh pekerjaan;
- d. melaksanakan pembinaan dan pengawasan dalam rangka penegakan hukum dan peningkatan iklim usaha yang ramah investasi;
- e. meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya; dan
- f. memberikan perlindungan ketenagakerjaan.

Bagian Keempat

Kedudukan

Pasal 4

Peraturan Daerah ini berkedudukan sebagai :

- a. pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan;
- b. pedoman bagi Pemerintah Kabupaten/Kota dalam rangka penyusunan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan; dan
- c. pedoman bagi pemangku kepentingan untuk berperan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Bagian Kelima

Ruang Lingkup

Pasal 5

Ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan, meliputi:

- a. informasi ketenagakerjaan dan perencanaan tenaga kerja;
- b. pelatihan kerja, pemagangan dan sertifikasi kompetensi;
- c. pelayanan penempatan tenaga kerja;
- d. lembaga penyedia jasa penata laksana rumah tangga;
- e. perluasan kesempatan kerja;
- f. penggunaan tenaga kerja asing;
- g. hubungan kerja;
- h. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain;
- i. perlindungan kerja;
- j. dewan pengupahan provinsi
- k. jaminan sosial;
- l. fasilitas kesejahteraan;
- m. insentif untuk pengusaha/perusahaan;
- n. hubungan industrial;
- o. pemutusan hubungan kerja; dan
- p. pengawasan ketenagakerjaan.

BAB II

KEWENANGAN

Pasal 6

Dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah berwenang dalam:

- a. Kebijakan, Perencanaan, Pembinaan, dan Pengawasan:

1. Pelaksanaan kebijakan pusat dan penetapan kebijakan daerah serta pelaksanaan strategi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala Daerah;
2. Pembinaan (pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi, dan pelaporan) penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala Daerah;
3. Penanggungjawab penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala Daerah;
4. Pembentukan kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah bidang ketenagakerjaan di Daerah;

5. Perencanaan tenaga kerja daerah provinsi, pembinaan perencanaan tenaga kerja mikro, pembinaan dan penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan, serta pembinaan perencanaan tenaga kerja dan sistem informasi ketenagakerjaan kabupaten/kota skala Daerah.

b. Pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur:

1. Pelaksanaan kebijakan, pedoman, norma, standar, prosedur, dan kriteria monitoring evaluasi pembinaan SDM aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala Daerah;
2. Perencanaan formasi, karir, dan diklat SDM aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan di Daerah;
3. Pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan pengendalian, serta evaluasi pengembangan SDM aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan skala Daerah;
4. Pengangkatan dan pemberhentian pejabat perangkat daerah yang menangani bidang ketenagakerjaan skala Daerah;
5. Pembinaan, pengangkatan, dan pemberhentian pejabat fungsional bidang ketenagakerjaan di instansi Daerah.

c. Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja:

1. Pembinaan dan penyelenggaraan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja pelatihan kerja skala Daerah;
2. Pelatihan diseminasi program untuk kabupaten/kota di wilayah Daerah;
3. Pelaksanaan pelatihan dan pengukuran produktivitas skala Daerah;
4. Pelaksanaan program peningkatan produktivitas di wilayah Daerah;
5. Pengawasan pelaksanaan perizinan/pendaftaran lembaga pelatihan kerja serta penerbitan rekomendasi perizinan magang ke luar negeri;
6. Pengawasan pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja skala Daerah.

d. Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri:

1. Penyusunan sistem dan penyebarluasan informasi pasar kerja di wilayah Daerah;
2. Pemberian pelayanan informasi pasar kerja dan bimbingan jabatan kepada pencaker dan pengguna tenaga kerja skala Daerah;
3. Pembinaan, monitoring, evaluasi, dan pendataan jabatan fungsional pengantar kerja tingkat Daerah;
4. Penilaian angka kredit jabatan fungsional pengantar kerja tingkat Daerah;
5. Penerbitan dan pengendalian izin pendirian Lembaga Bursa Kerja/LPTKS dan Lembaga Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan skala Daerah;

6. Penerbitan rekomendasi untuk perizinan pendirian LPTKS dan lembaga penyuluhan dan bimbingan jabatan yang akan melakukan kegiatan skala Daerah;
 7. Pemberian rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja/*job fair* skala Daerah;
 8. Fasilitasi dan pembinaan penempatan bagi pencari kerja penyandang cacat, lansia dan perempuan skala Daerah;
 9. Penerbitan SPP AKAD skala Daerah;
 10. Penerbitan rekomendasi izin operasional TKS Luar Negeri, TKS Indonesia, lembaga sukarela Indonesia yang akan beroperasi lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam satu Daerah;
 11. Pelaksanaan pembinaan, pengendalian, dan pengawasan pendayagunaan TKS dan lembaga sukarela skala Daerah;
 12. Koordinasi, integrasi dan sinkronisasi program pendayagunaan TKM skala Daerah;
 13. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah orang, dan lokasi kerjanya dalam 1 (satu) wilayah Daerah;
 14. Penerbitan IMTA perpanjangan untuk TKA yang lokasi kerjanya lintas kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
 15. Monitoring dan evaluasi penggunaan TKA yang lokasi kerjanya lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam wilayah Daerah;
 16. Pembinaan dan penerapan teknologi tepat guna skala Daerah;
 17. Koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi pelaksanaan program usaha mandiri dan sektor informal serta program padat karya skala Daerah.
- e. Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri:
1. Monitoring dan evaluasi penempatan TKI ke luar negeri yang berasal dari wilayah provinsi;
 2. Fasilitasi pelaksanaan perjanjian kerjasama bilateral dan multilateral penempatan TKI yang pelaksanaannya di wilayah Daerah;
 3. Penerbitan perizinan pendirian kantor cabang di wilayah provinsi dan rekomendasi perpanjangan SIPPTKIS/PPTKIS;
 4. Verifikasi dokumen TKI di wilayah Daerah;
 5. Penyebarluasan sistem informasi penempatan TKI dan pengawasan penyetoran dana perlindungan TKI di wilayah Daerah;
 6. Sosialisasi substansi perjanjian kerja penempatan TKI ke luar negeri skala Daerah;
 7. Fasilitasi penyelenggaraan PAP;
 8. Pembinaan, pengawasan penempatan dan perlindungan TKI di wilayah Daerah;
 9. Penerbitan perizinan tempat penampungan di wilayah Daerah;

10. Fasilitasi kepulangan TKI di pelabuhan debarkasi di wilayah Daerah.
- f. Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja:
 1. Fasilitasi penyusunan serta pengesahan peraturan perusahaan yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu Daerah;
 2. Pendaftaran PKB, perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya lebih dari satu wilayah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah;
 3. Pencatatan PKWT pada perusahaan yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah;
 4. Pendaftaran Perjanjian Pekerjaan antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang skala berlakunya lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah;
 5. Penerbitan rekomendasi pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah;
 6. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan skala Daerah;
 7. Pembinaan SDM dan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan skala Daerah;
 8. Penyusunan formasi, pendaftaran dan seleksi calon mediator, arbiter, dan konsiliator di wilayah Provinsi;
 9. Pendaftaran dan seleksi calon hakim ad-hoc pengadilan hubungan industrial yang wilayahnya meliputi provinsi.
 10. Bimbingan aplikasi pengupahan lintas kabupaten/kota dalam satu Daerah;
 11. Penyusunan dan penetapan upah minimum provinsi, kabupaten/kota, dan melaporkan kepada menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
 12. Koordinasi pembinaan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja skala Daerah;
 13. Koordinasi pembinaan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan tenaga kerja skala Daerah;
 14. Pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial skala Daerah;
 15. Koordinasi pelaksanaan verifikasi keanggotaan SP/SB skala Daerah;
 16. Koordinasi hasil pencatatan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh skala Daerah dan melaporkannya kepada pemerintah;
 17. Penetapan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh skala Daerah untuk duduk dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan provinsi berdasarkan hasil verifikasi.

g. Pembinaan Ketenagakerjaan:

1. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan skala Daerah;
2. Pemeriksaan/pengujian terhadap perusahaan dan objek pengawasan ketenagakerjaan skala Daerah;
3. Penerbitan/rekomendasi (izin) terhadap objek pengawasan ketenagakerjaan skala Daerah;
4. Penanganan kasus/melakukan penyidikan terhadap pengusaha yang melanggar norma ketenagakerjaan skala Daerah;
5. Pelaksanaan penerapan SMK3 skala Daerah;
6. Pelaksanaan koordinasi dan audit SMK3 skala Daerah;
7. Pengkajian dan perekayasaan bidang norma ketenagakerjaan, *hygiene* perusahaan, ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja yang bersifat strategis skala Daerah;
8. Pelayanan dan pelatihan serta pengembangan bidang norma ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja yang bersifat strategis skala Daerah;
9. Pemberdayaan fungsi dan kegiatan personil dan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan skala Daerah;
10. Fasilitasi penyelenggaraan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan skala Daerah;
11. Penyelenggaraan ketatalaksanaan pengawasan ketenagakerjaan skala Daerah;
12. Pengusulan calon peserta diklat pengawasan ketenagakerjaan kepada pemerintah;
13. Bekerjasama dengan pusat menyelenggarakan diklat teknis pengawasan ketenagakerjaan;
14. Pengusulan calon pegawai pengawas ketenagakerjaan skala Daerah kepada pemerintah;
15. Pengusulan penerbitan kartu legitimasi bagi pengawas ketenagakerjaan skala provinsi kepada pemerintah;
16. Pengusulan kartu PPNS bidang ketenagakerjaan skala provinsi kepada pemerintah.

BAB III

INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAN PERENCANAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab melaksanakan pengelolaan informasi ketenagakerjaan, meliputi kegiatan:
 - a. pengumpulan;
 - b. pengolahan;
 - c. penganalisaan;

- d. penyimpanan; dan
 - e. penyajian, penyebarluasan informasi ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (2) Dalam melaksanakan pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah wajib membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan dengan memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Bagian Kedua
Perencanaan Tenaga Kerja
Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan.
- (2) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. PTK Makro, terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral; dan
 - b. PTK Mikro, terdiri atas lingkup Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha milik Daerah, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.
- (3) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan kerja, pemagangan dan sertifikasi kompetensi, pelayanan penempatan tenaga kerja, lembaga penyedia jasa penata laksana rumah tangga, perluasan kesempatan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, hubungan kerja, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, perlindungan kerja, jaminan sosial, fasilitas kesejahteraan, insentif untuk pengusaha/perusahaan, hubungan industrial, dan pengawasan ketenagakerjaan.

Paragraf 1
Perencanaan Tenaga Kerja Makro
Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah menyusun PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a, yang terdiri atas PTK Provinsi untuk lingkup kewilayahan dan PTK sektor dan sub sektor provinsi untuk lingkup sektoral.
- (2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. menyediakan tenaga kerja yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa;

- b. mempermudah pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan, yang meliputi:
 - 1. perluasan kesempatan kerja;
 - 2. peningkatan pendayagunaan tenaga kerja;
 - 3. peningkatan kualitas tenaga kerja;
 - 4. peningkatan produktivitas tenaga kerja; dan
 - 5. peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.
- (3) Kegiatan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menghasilkan RTK Makro lingkup kewilayahannya dan RTK Makro lingkup sektoral.

Pasal 10

- (1) Penghitungan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja dipergunakan untuk menyusun PTK Makro yang meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan akan tenaga kerja;
 - c. keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja; dan
 - d. penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah wajib membentuk Tim PTK Makro untuk terlaksananya kegiatan yang sistematis dan komprehensif.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, dan tugas Tim PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 11

- (1) Hasil pelaksanaan RTK Makro lingkup kewilayahannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) dilaporkan oleh:
 - a. Kepala Dinas kepada Gubernur, dengan tembusan kepada Menteri yang membidangi ketenagakerjaan untuk pelaksanaan RTK Makro tingkat Provinsi;
 - b. Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota kepada Bupati/Walikota, dengan tembusan kepada Kepala Dinas untuk pelaksanaan RTK Makro tingkat Kabupaten/Kota.
- (2) Hasil pelaksanaan RTK Makro lingkup sektoral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) dilaporkan oleh:
 - a. Kepala Dinas Instansi Sektoral/Sub Sektoral kepada Gubernur dengan tembusan kepada Kepala Dinas untuk pelaksanaan RTK Sektoral/Sub Sektoral tingkat Provinsi;

- b. Kepala Dinas Instansi Sektoral/Sub Sektoral kepada Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Kepala Dinas untuk pelaksanaan RTK Sektoral/Sub Sektoral tingkat Kabupaten/Kota.

Paragraf 2

Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Pasal 12

- (1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b disusun oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha milik Daerah, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan melalui pelaksanaan program kepegawaian yang terarah; dan
 - b. menjamin perlindungan pegawai, hubungan industrial yang harmonis, peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, dan menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (3) Hasil pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaporkan secara berjenjang dengan ketentuan:
 - a. Tingkat Kabupaten/Kota, laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro disampaikan oleh Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan kepada Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Kepala Dinas;
 - b. Tingkat Provinsi, laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro disampaikan kepada Kepala Dinas Provinsi kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri yang membidangi ketenagakerjaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan PTK Mikro diatur dengan Peraturan Gubernur

BAB IV

PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 13

Pemerintah Daerah melaksanakan pelatihan kerja, pemagangan, dan memfasilitasi sertifikasi kompetensi kerja untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja agar mampu bersaing di pasar kerja nasional dan internasional.

Bagian Kedua
Pelatihan Kerja
Pasal 14

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk meningkatkan, mengembangkan keterampilan, keahlian dan produktivitas kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- (2) Tenaga kerja yang mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Tenaga kerja yang mengikuti pelatihan kerja dengan keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai keterbatasannya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan persyaratan mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan pelayanan khusus bagi peserta pelatihan kerja yang memiliki keterbatasan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 15

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab dalam pelaksanaan pelatihan kerja.
- (2) Tanggungjawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penyusunan perencanaan pelatihan kerja skala Daerah yang bersifat periodik;
 - b. memfasilitasi pelaksanaan pelatihan kerja melalui pola pemagangan, kewirausahaan, Teknologi Tepat Guna, pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat di Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah dan Swasta/Perusahaan;
 - c. mengkoordinasikan pelaksanaan pelatihan kerja skala Daerah;
 - d. mendorong pemangku kepentingan untuk memanfaatkan atau menggunakan fasilitas lembaga pelatihan kerja;
 - e. melakukan sosialisasi dan promosi pelatihan kerja;
 - f. melakukan pembinaan alumni pasca pelatihan;
 - g. mengembangkan jejaring antara lembaga pelatihan kerja dengan perusahaan/industri;
 - h. mendorong perusahaan/industri untuk menerima/melaksanakan pemagangan;
 - i. rekrutmen instruktur/fasilitator di Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah; dan
 - j. melakukan monitoring dan pengendalian pelaksanaan pelatihan kerja.

- (3) Fasilitasi yang merupakan tanggungjawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, meliputi:
 - a. identifikasi kebutuhan pelatihan;
 - b. penyusunan program pelatihan;
 - c. peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga kepelatihan;
 - d. pengembangan fasilitas dan sarana pelatihan; dan
 - e. penyediaan anggaran pelatihan
- (4) Pengusaha bertanggungjawab dalam memberikan kesempatan kepada buruh/pekerja mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerja.

Pasal 16

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (2) Peningkatan keterampilan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui:
 - a. pola kewirausahaan;
 - b. pengembangan teknologi dan budaya produktif;
 - c. etos kerja;
 - d. teknologi tepat guna;
 - e. pelatihan berbasis kompetensi;
 - f. pelatihan berbasis masyarakat; dan
 - g. efisiensi kegiatan ekonomi.
- (3) Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dibentuk Lembaga Produktivitas Daerah dengan keanggotaan dan tatakerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 17

- (1) Pelatihan kerja dapat dilaksanakan oleh:
 - a. Pemerintah;
 - b. Pemerintah Daerah;
 - c. swasta/perusahaan.
- (2) Penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah.
- (3) Penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat dilaksanakan oleh:

- a. lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah pada Dinas dan Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah; dan
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta/perusahaan.
- (4) Penyeienggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh swasta/perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c harus dilaporkan kepada Pemerintah Daerah.

Pasal 18

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Daerah yang dilaksanakan pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) huruf a mengkoordinasikan kegiatannya kepada Dinas.
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (3) huruf b skala Daerah wajib memperoleh izin dari Gubernur.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan Kerja wajib:
 - a. memiliki tanda daftar bagi yang tidak memungut biaya pelatihan kerja; dan
 - b. memiliki izin dari Pemerintah Kabupaten/Kota bagi yang memungut biaya pelatihan kerja.

Pasal 19

- (1) Peserta pelatihan kerja berhak mendapatkan sertifikat pelatihan kerja.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh lembaga penyelenggara pelatihan kerja kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program pelatihan kerja yang diikuti.

Bagian Ketiga

Pemagangan

Pasal 20

Pemagangan dapat dilaksanakan di dalam negeri dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah, perusahaan atau antar perusahaan.

Pasal 21

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pemagangan dalam negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 kepada pencari kerja yang terdaftar di Dinas Kabupaten/Kota dan direkrut serta diseleksi oleh Dinas bersama-sama dengan pengguna.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan perusahaan yang dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib diketahui Dinas untuk penyelenggaraan pemagangan lintas Kabupaten/Kota.

- (4) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling kurang memuat:
 - a. jenis program;
 - b. jangka waktu pemagangan paling lama 6 (enam) bulan;
 - c. ketentuan hak, kewajiban peserta dan perusahaan;
 - d. asuransi;
 - e. memperoleh uang saku; dan
 - f. sertifikat.
- (5) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi buruh/pekerja perusahaan yang bersangkutan,
- (6) Pemagangan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

Pemerintah Daerah melaksanakan rekrutmen dan seleksi dalam program pemagangan ke luar negeri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Sertifikasi Kompetensi Kerja

Pasal 23

- (1) Sertifikasi kompetensi kerja dapat diberikan kepada:
 - a. peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan sertifikat kompetensi kerja setelah mengikuti uji kompetensi kerja dan dinyatakan lulus uji kompetensi kerja; dan
 - b. tenaga kerja berpengalaman yang mengikuti uji kompetensi kerja dan dinyatakan lulus uji kompetensi kerja.
- (2) Sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).
- (3) BNSP dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang memenuhi persyaratan akreditasi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
- (4) Dalam hal lembaga sertifikasi profesi tertentu belum terbentuk maka pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan oleh BNSP.
- (5) Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud ayat (4) berpedoman pada sertifikasi kompetensi kerja yang ditetapkan oleh BNSP.

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk BKSP untuk mensosialisasikan, memfasilitasi, dan monitoring penyelenggaraan sertifikasi kompetensi kerja.

- (2) Pembentukan BKSP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (3) Susunan personalia BKSP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Ketua;
 - b. Wakil Ketua; dan
 - c. Komisi-Komisi.
- (4) Masa bakti kepengurusan BKSP selama 5 (lima) tahun.

Pasal 25

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BKSP menyelenggarakan tugas :

- a. mempromosikan program dan kelembagaan sertifikasi kompetensi kerja meliputi SKKNI, LSP, dan BNSP;
- b. memberikan dukungan kepada LSP dan TUK untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja; dan
- c. mengidentifikasi kebutuhan industri dan melaporkan pelaksanaan sertifikasi kompetensi.

Pasal 26

BKSP dapat memiliki perwakilan yang berkedudukan di Tingkat Kota/Kabupaten.

Pasal 27

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan BKSP dan perwakilan BKSP diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah membentuk Panitia Kerja untuk menetapkan KA-LPK.
- (2) KA-LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas menyampaikan usulan untuk menerbitkan sertifikat akreditasi lembaga pelatihan kerja kepada LA-LPK yang dibentuk sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 29

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri yang dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Layanan Antar Kerja

Pasal 30

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja kepada pencari kerja dan pemberi kerja dalam suatu layanan antar kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara manual dan/atau sistem daring.
- (3) Pelayanan penempatan tenaga kerja sistem daring sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus terintegrasi dalam satu sistem pelayanan penempatan tenaga kerja, meliputi unsur-unsur:
 - a. jumlah pencari kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;
 - d. mekanisme antar kerja; dan
 - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 31

Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja dibagi berdasarkan:

- a. penempatan tenaga kerja lokal;
- b. penempatan tenaga kerja antar daerah; dan
- c. penempatan tenaga kerja antar Negara.

Bagian Ketiga

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 32

- (1) Penempatan tenaga kerja meliputi:
 - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Penempatan tenaga kerja di dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan dengan memprioritaskan penduduk setempat sesuai persyaratan jabatan yang telah ditentukan pemberi kerja.
- (3) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.

Bagian Keempat

Lowongan Kerja

Pasal 33

- (1) Setiap perusahaan wajib:
 - a. melaporkan lowongan kerja kepada Dinas untuk perusahaan skala Daerah; dan
 - b. melaporkan lowongan kerja kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota untuk perusahaan yang berlokasi di satu Kabupaten/Kota.
- (2) Laporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat:
 - a. jumlah kebutuhan tenaga kerja;
 - b. jenis kelamin;
 - c. pendidikan;
 - d. keterampilan;
 - e. kompetensi;
 - f. usia; dan
 - g. gaji/upah.
- (3) Lowongan kerja dapat bersifat bekerja penuh 8 (delapan) jam/hari, bekerja tidak penuh kurang dari 3 (tiga) jam/hari, atau bekerja paruh waktu.
- (4) Untuk pekerjaan paruh waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diisi oleh pencari kerja yang statusnya pelajar/mahasiswa dengan ketentuan tidak mengganggu waktu belajar.
- (5) Persyaratan dan tatacara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 34

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja, meliputi:
 - a. Pemerintah;
 - b. Pemerintah Daerah;
 - c. Pemerintah Kabupaten/Kota; dan
 - d. lembaga swasta berbadan hukum, terdiri dari:
 1. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) sebagai penyelenggara pelayanan tenaga kerja Indonesia di luar negeri; dan
 2. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) sebagai penyelenggara pelayanan penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal dan Antar Kerja Antar Daerah.

- (2) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Bursa Kerja Daerah dalam rangka pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (3) Pemerintah Kabupaten/Kota menyelenggarakan bursa kerja dalam rangka pelayanan penempatan tenaga kerja, dan melaporkan realisasi bursa kerja kepada Pemerintah Daerah.
- (4) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d wajib memiliki izin dari Pemerintah Daerah.

Pasal 35

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja dapat dilakukan oleh Lembaga Satuan Pendidikan Menengah, Satuan Pendidikan Tinggi, dan Lembaga Pelatihan Kerja.
- (2) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dalam bentuk Bursa Kerja Khusus, dan harus melaporkan realisasi pelaksanaannya kepada Pemerintah Daerah.

Pasal 36

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1) huruf d yang akan melaksanakan perekrutan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah harus menunjukkan Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (SPPAKAD) dari Daerah penerima.
- (2) Lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang akan melaksanakan perekrutan tenaga kerja antar kerja antar negara harus mendapatkan Surat Pengantar Rekrut (SPR) dari Dinas.

Pasal 37

- (1) Penyelenggara pameran pelatihan dan kesempatan kerja wajib memperoleh izin dari Pemerintah Daerah.
- (2) Ketentuan mengenai penerbitan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 38

Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja oleh lembaga swasta berbadan hukum dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu ditetapkan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam

Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Pasal 39

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitas.

- (2) Setiap perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada tenaga kerja penyandang disabilitas dengan mempekerjakan di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuan.
- (3) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas paling kurang 1 (satu) orang disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.
- (5) Prosedur dan tatacara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 40

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas selain dilakukan oleh lembaga pelayanan penempatan swasta, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja disabilitas yang memperoleh izin tertulis dari Organisasi Perangkat Daerah yang membidangi tenaga kerja di Kabupaten/Kota.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib berbadan hukum.
- (3) Tatacara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh

Rumah Singgah Sementara Tenaga Kerja

Pasal 41

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja wajib menyediakan rumah singgah sementara tenaga kerja yang memperoleh izin dari Gubernur.
- (2) Tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memenuhi standar dan persyaratan teknis paling kurang menyediakan fasilitas:
 - a. ruang istirahat;
 - b. ruang ibadah;
 - c. kamar mandi dan wc;
 - d. penerangan ruangan dan halaman;
 - e. ruang makan yang sehat dan bersih;
 - f. ruang klinik; dan
 - g. sarana transportasi berupa kendaraan roda empat.

- (3) Ketentuan mengenai tata cara untuk memperoleh izin, serta standar dan persyaratan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB V

LEMBAGA PENYEDIA JASA PENATA LAKSANA RUMAH TANGGA

Pasal 42

- (1) Lembaga penyedia dan penyalur penata laksana rumah tangga dapat melakukan penyediaan tenaga kerja penata laksana rumah tangga yang berasal dari dalam dan/atau luar Daerah.
- (2) Lembaga penyedia dan penyalur penata laksana rumah tangga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib menyediakan rumah singgah sementara dan fasilitas kesejahteraan calon penata laksana rumah tangga.
- (3) Lembaga penyedia dan penyalur penata laksana rumah tangga harus berbadan hukum dan memperoleh Izin operasional dari Dinas
- (4) Lembaga penyedia dan penyalur penata laksana rumah tangga yang berasal dari luar daerah dalam menempatkan penata laksana rumah tangga di daerah wajib mendapat izin antar kerja antar daerah dari Gubernur.
- (5) Pembinaan terhadap lembaga penyedia dan penyalur penata laksana rumah tangga dilakukan Pemerintah Kabupaten/Kota dan kabupaten.
- (6) Prosedur dan tata cara penyediaan tempat penampungan fasilitas kesejahteraan, dan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

BAB VI

PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 43

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, di dalam dan 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. sumberdaya alam;
 - b. sumberdaya 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, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Daerah dapat mendorong lembaga keuangan perbankan dan non perbankan, serta dunia usaha untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB VII

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 44

- (1) Penggunaan tenaga kerja asing di Daerah dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian serta hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan kepada Dinas.
- (3) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan tenaga kerja asing di Daerah wajib memiliki perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dari Pemerintah Daerah untuk lokasi kerja lintas Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi, dan dikenakan retribusi.
- (4) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan Subjek Retribusi Perpanjangan IMTA.
- (5) Dikecualikan dari kewajiban memiliki IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bagi perwakilan negara asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (6) Persyaratan dan tatacara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Pasal 45

- (1) Pemberi kerja yang akan memperpanjang rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada Pasal 44 ayat (2) harus mendapatkan pengesahan dari Gubernur.
- (2) Perpanjangan rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat:
 - a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;

- b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan; dan
 - c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
 - d. penunjukan tenaga kerja warga Indonesia sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan internasional dan perwakilan negara asing.
- (4) Prosedur dan tatacara perpanjangan rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 46

- (1) Besaran tarif Retribusi Perpanjangan IMTA ditetapkan paling tinggi sebesar tarif penerbitan IMTA yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah mengenai jenis dan tarif atas jenis Pendapatan Negara Bukan Pajak yang berlaku pada kementerian di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Besaran tarif Retribusi Perpanjangan IMTA ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
- (3) Penerimaan Retribusi Perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk mendanai penerbitan dokumen izin, pengawasan di lapangan, penegakan hukum, penatausahaan, biaya dampak negatif dari perpanjangan IMTA, dan kegiatan pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja lokal.

Pasal 47

- (1) Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing;
 - c. melaporkan keberadaan tenaga kerja asing di perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan; dan
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Pemerintah Kabupaten/Kota.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

- (3) Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf c, dilaksanakan sesuai ketentuan perturan perundang-undangan.

Pasal 48

- (1) Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing di Daerah wajib membayar kompensasi kepada negara atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku untuk:
 - a. instansi pemerintah;
 - b. perwakilan negara asing;
 - c. badan-badan internasional;
 - d. lembaga sosial;
 - e. lembaga keagamaan; dan
 - f. jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Besaran kompensasi, prosedur, tata cara pembayaran dan penggunaan kompensasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

HUBUNGAN KERJA

Pasal 49

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan untuk pekerja/buruh.
- (4) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling rendah memenuhi syarat:
 - a. klasifikasi besar kecil perusahaan;
 - b. kesepakatan kedua belah pihak;
 - c. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - d. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - e. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan:
 1. ketertiban umum;
 2. kesusilaan; dan
 3. peraturan perundang- undangan.
- (5) Perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.

- (6) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur sesuai ketentuan perundang-undangan.

Pasal 50

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Penetapan jenis pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dan Serikat Pekerja/Wakil Pekerja untuk kemudian didaftarkan pada Dinas.
- (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diadakan untuk masing-masing pekerja berdasarkan seleksi/rekrutmen perusahaan dan hanya berlaku dua kali masa kontrak yang ditetapkan dalam perjanjian kerja yang bersangkutan.
- (4) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus mempekerjakan pekerja yang bersangkutan tersebut sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
- (5) Besaran upah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu paling kurang sesuai dengan UMK yang berlaku.
- (6) Hal-hal lain terkait pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak diatur secara khusus dalam Peraturan Daerah ini harus dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX

PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN

KEPADA PERUSAHAAN LAIN

Bagian Kesatu

Pemborongan Pekerjaan

Paragraf 1

Umum

Pasal 51

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

- a. Pekerjaan yang dapat diserahkan merupakan pekerjaan penunjang; dan

- b. Perusahaan penerima pemborongan wajib berbentuk badan hukum, memiliki tanda daftar perusahaan, memiliki izin usaha dan memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Paragraf 2

Pekerjaan Yang Dapat Diberongkan

Pasal 52

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan wajib memenuhi syarat, meliputi:

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

Pasal 53

Pekerjaan penunjang yang dapat diberongkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 huruf a memiliki karakteristik:

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

Pasal 54

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

Paragraf 3
Pendaftaran Perjanjian Pemberongan Pekerjaan
Pasal 55

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) paling kurang memuat:
 - a. hak dan kewajiban para pihak;
 - b. jaminan terpenuhinya perlindungan kerja bagi buruh/pekerja sesuai peraturan perundang-undangan;
 - c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya; dan
 - d. kepastian dalam hal terjadi perubahan perusahaan penerima pemborongan maka buruh/pekerja menjadi buruh/pekerja pada perusahaan penerima pemborongan berikutnya.
- (3) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan.
- (4) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

Pasal 56

Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 dan Pasal 55, Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan menerbitkan bukti pendaftaran paling lama 5 (lima) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.

Pasal 57

- (1) Dinas dapat membatalkan kegiatan pemborongan pekerjaan dalam hal perusahaan penerima pemborongan pekerjaan tidak mendaftarkan perjanjian pemborongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (3).
- (2) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan memprioritaskan pemanfaatan tenaga kerja setempat sesuai dengan persyaratan jabatan yang diminta.

Paragraf 4

Hubungan Kerja Dalam Pemberongan Pekerjaan

Pasal 58

- (1) Hubungan kerja dalam pemberongan pekerjaan terjadi antara perusahaan penerima pemberongan dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan.
- (2) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Bagian Kedua

Pekerjaan Yang Dapat Diserahkan

Paragraf 1

Umum

Pasal 59

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP).
- (2) PPJP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kegiatan jasa penunjang dan/atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3) Pekerjaan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang dapat diserahkan meliputi usaha:
 - a. pelayanan kebersihan;
 - b. penyediaan makanan bagi buruh/pekerja;
 - c. tenaga pengaman;
 - d. jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. penyediaan angkutan bagi buruh/pekerja.
- (4) PPJP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaksanakan sendiri sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan, dan tidak dialihkan kepada perusahaan lain.

Paragraf 2

Hubungan Kerja

Pasal 60

- (1) Hubungan kerja dalam penyediaan jasa pekerja/buruh terjadi antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan.
- (2) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja dalam hal perusahaan pemberi kerja menyerahkan pekerjaan untuk jenis selain pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (3).

- (3) Hubungan kerja yang berlangsung diatas 3 (tiga) tahun secara otomatis diangkat menjadi pekerja PKWTT.

Pasal 61

- (1) Hubungan kerja PPJP dengan pekerja/buruh dapat dilakukan hubungan kerja melalui PKWT maupun PKWTT.
- (2) Hubungan kerja pekerja/buruh dapat beralih dari hubungan kerja PKWT dalam hal pemberi pekerjaan menempatkan pekerja/buruh pada pekerjaan inti.

Paragraf 3

Pendaftaran Perjanjian PPJP

Pasal 62

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh perusahaan pada PPJP wajib dicantumkan dalam perjanjian tertulis.
- (2) Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat:
 - a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh buruh/pekerja dari PPJP;
 - b. besaran upah buruh/pekerja paling rendah adalah sebesar upah minimum;
 - c. buruh/pekerja yang dipekerjakan PPJP mendapatkan upah, kesejahteraan dan syarat yang sama dengan pekerja perusahaan pemberi kerja;
 - d. perselisihan yang muncul menjadi tanggungjawab PPJP;
 - e. PPJP bersedia menerima buruh/pekerja di PPJP sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan terus menerus yang terdapat di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi pergantian PPJP; dan
 - f. Hubungan kerja antara PPJP dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan berdasarkan PKWT.

Pasal 63

- (1) Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1) wajib didaftarkan oleh PPJP kepada Organasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan, di tempat melaksanakan pekerjaan.
- (2) Dalam hal PPJP melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan pada perusahaan pemberi pekerjaan yang berada di lebih dari satu Kabupaten/Kota, maka pendaftaran dilakukan pada Dinas.
- (3) Pendaftaran perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilengkapi dengan:
 - a. izin operasional PPJP yang berlaku; dan

b. perjanjian kerja antara PPJP dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

Pasal 64

- (1) Dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (1) dan ayat (2), Dinas melakukan penelitian terhadap perjanjian.
- (2) Dalam hal perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah memenuhi ketentuan, Dinas menerbitkan bukti pendaftaran paling lama 7 (tujuh) hari kerja.
- (3) Dalam hal ketentuan tidak terpenuhi, Dinas membuat catatan pada bukti pendaftaran mengenai ketidaksesuaian tersebut.
- (4) Ketidaksesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan berkas pendaftaran dikembalikan pada PPJP untuk diperbaiki.
- (5) PPJP diberikan waktu memperbaiki perjanjian yang tidak sesuai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling lama 14 (empat belas) hari kerja.

Paragraf 4

Organisasi PPJP

Pasal 65

- (1) Antar PPJP dapat membentuk organisasi sebagai sarana komunikasi.
- (2) Pembentukan organisasi antar PPJP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk:
 - a. perkumpulan/asosiasi yang berbadan hukum; dan
 - b. didaftarkan pada Dinas untuk skala Daerah.

Paragraf 5

Izin Operasional PPJP

Pasal 66

- (1) Setiap PPJP wajib memiliki izin operasional yang diterbitkan Dinas.
- (2) Ketentuan mengenai izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Pasal 67

- (1) Izin operasional PPJP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 ayat (1) berlaku di Daerah.
- (2) Izin operasional PPJP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang kembali untuk jangka waktu yang sama.

Pasal 68

- (1) PPJP wajib memiliki kantor tetap yang dibuktikan dengan kepemilikan atau akta notaris untuk jangka waktu paling singkat 5 (lima) tahun.
- (2) PPJP wajib memiliki tempat latihan kerja atau bekerjasama dengan lembaga pelatihan kerja.

Bagian Ketiga

Peningkatan Status Hubungan Pekerja/Buruh

Pasal 69

- (1) Perusahaan wajib mengangkat pekerja/buruh menjadi pekerja tetap bagi pekerja/buruh yang bekerja dalam hubungan pekerjaan yang bersifat waktu tertentu (PKWT) dan pekerja yang bekerja pada PPJP yang telah bekerja paling lama 3 (tiga) tahun.
- (2) Pekerja/buruh yang dapat diangkat menjadi pekerja tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi kriteria paling kurang:
 - a. berprestasi;
 - b. terampil; dan
 - c. disiplin.

Bagian Keempat

Perlindungan Pekerja/Buruh pada Pekerjaan Pemborongan dan PPJP

Pasal 70

Perlindungan pekerja/buruh pada pekerjaan pemborongan dan PPJP meliputi perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan pemberi kerja.

BAB X

PERLINDUNGAN KERJA

Bagian Kesatu

Pekerja Penyandang Disabilitas

Pasal 71

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban untuk memfasilitasi perlindungan tenaga kerja penyandang disabilitas, paling kurang meliputi:
 - a. pelatihan kerja;
 - b. penempatan tenaga kerja;
 - c. perluasan kesempatan kerja;

- d. penerimaan kerja penyandang disabilitas paling kurang 1% (satu perseratus) tenaga kerja pada perusahaan daerah dan/atau perusahaan swasta yang menggunakan tenaga kerja paling sedikit 100 (seratus) orang;
 - e. upah dan kontrak kerja;
 - f. fasilitas kerja; dan
 - g. pengawasan kerja.
- (2) Perlindungan bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pekerja Anak

Pasal 72

- (1) Pengusaha wajib mempertimbangkan umur pekerja yang akan dipekerjakan.
- (2) Dalam hal pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berada pada usia anak, pekerjaan dapat diberikan dengan ketentuan:
 - a. anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial;
 - b. anak berumur paling rendah 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak wajib memenuhi ketentuan:
 - a. persyaratan, meliputi:
 1. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 2. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 3. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 4. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 5. keselamatan dan kesehatan kerja;
 6. adanya hubungan kerja yang jelas; dan

7. menerima upah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. tidak mempekerjakan dan melibatkan anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk, meliputi:
 1. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
 2. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
 3. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lain; dan/atau
 4. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Pasal 73

- (1) Pemerintah Daerah wajib melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Gubenur.

Bagian Ketiga

Pekerja Perempuan

Pasal 74

- (1) Perempuan dapat bekerja di perusahaan.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga keselilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00; dan
 - d. memperoleh izin dari Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Dinas.
- (3) Perusahaan wajib memperhatikan kondisi dan memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan hamil/menyusui yang bekerja dalam perusahaannya.

Bagian Keempat
Waktu Bekerja
Pasal 75

- (1) Setiap pengusaha yang berusaha dan berkedudukan di Daerah wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. selama 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam;
 - b. seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari Istirahat mingguan dalam seminggu;
 - c. selama 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari Istirahat mingguan dalam seminggu; dan
 - d. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, wajib:
 - a. mendapat persetujuan pekerja/buruh;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur; dan
 - d. pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja;
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh:
 - a. istirahat antara, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(satu) Minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur resmi;
 - d. cuti tahunan paling kurang 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus; dan
 - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandung.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Bagian Kelima
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Paragraf 1
Umum
Pasal 76

Pemerintah Daerah melaksanakan upaya-upaya keselamatan dan kesehatan kerja melalui kegiatan:

- a. peningkatan kualitas sumberdaya manusia keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. pembinaan lembaga-lembaga keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. objek pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja skala Daerah; dan
- d. penegakan hukum bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 77

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja.

Pasal 78

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pemeriksaan dan pengujian objek pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja skala Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (1) huruf c.
- (2) Gubernur menerbitkan izin/rekomendasi pemakaian obyek pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja skala Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Hak Pekerja/Buruh

Pasal 79

Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan pemberi kerja.

Paragraf 3

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Pasal 80

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) untuk memenuhi hak setiap pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi perusahaan dengan ketentuan:
 - a. mempekerjakan pekerja/buruh paling rendah 100 (seratus) orang; dan/atau

- b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penetapan kebijakan K3;
 - b. perencanaan K3;
 - c. pelaksanaan rencana K3;
 - d. pemantauan dan evaluasi kinerja K3; dan
 - e. peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3.

Bagian Keenam

Pengupahan

Pasal 81

- (1) Gubernur menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat.
- (2) Penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota.
- (3) Dalam keadaan tertentu, Gubernur dapat mengambil langkah-langkah di luar rekomendasi Bupati/Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk menjaga kondusifitas hubungan industrial.
- (4) Pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan Upah Minimum yang ditetapkan.
- (5) Dalam hal Pengusaha telah membayar upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan, maka upah pekerjanya tidak dapat dikurangi dan/atau diturunkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Prosedur dan tata cara penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 82

- (1) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur melalui Dinas paling lama 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya Keputusan Gubernur dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian Pengusaha, yang bersangkutan tetap membayar upah yang biasa diterima pekerja;
 - b. dalam hal permohonan penangguhan ditolak, Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja paling kurang sebesar Upah Minimum Kabupaten/Kota yang telah ditetapkan; dan

- c. dalam hal permohonan penangguhan disetujui, Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan yang tercantum dalam persetujuan penangguhan Upah Minimum Kabupaten/Kota.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tatacara penangguhan Upah Minimum sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XI
DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI
Pasal 83

- (1) Dewan Pengupahan Provinsi memberikan:
 - a. saran dan pertimbangan;
 - b. merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan Gubernur; dan
 - c. pengembangan sistem pengupahan.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud ayat (1), meliputi unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. organisasi serikat pekerja/serikat buruh;
 - d. perguruan tinggi; dan
 - e. pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, pemberhentian anggota, tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.

BAB XII
JAMINAN SOSIAL
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 84

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan setiap tenaga kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam bentuk kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.
- (2) Tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tenaga kerja:
 - a. dalam hubungan kerja meliputi pekerja pemerintah dan swasta; dan

- b. di luar hubungan kerja meliputi pekerja mandiri yang berada dalam suatu komunitas dan pekerja perorangan.
- (3) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan meliputi sosialisasi dan penegakan hukum pelaksanaan kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.
- (4) Dalam pelaksanaan fasilitasi kepesertaan tenaga kerja luar hubungan kerja (TKLHK) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, Pemerintah Daerah dapat membantu stimulan iuran kepesertaan melalui APBD dan sumber pembiayaan lain yang tidak mengikat.

Bagian Kedua

Jaminan Sosial Dalam Hubungan Kerja

Pasal 85

- (1) Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 ayat (2) huruf a, meliputi:
 - a. waktu tertentu;
 - b. waktu tidak tertentu; dan
 - c. di luar jam kerja.
- (2) Jaminan sosial dalam hubungan kerja:
 - a. untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian;
 - b. untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan; dan
 - c. untuk di luar jam kerja terdiri dari jaminan kecelakaan diri dan jaminan kematian.
- (3) Pelaksanaan jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (2) diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Jaminan Sosial Di Luar Hubungan Kerja

Pasal 86

- (1) Jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 ayat (2) huruf b, meliputi:
 - a. jaminan pemeliharaan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja; dan
 - c. jaminan kematian.

- (2) Jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII

FASILITAS KESEJAHTERAAN

Pasal 87

Pemerintah Daerah wajib memfasilitasi kesejahteraan pekerja/buruh dalam menunjang peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya meliputi kegiatan kewirausahaan melalui pemberian Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah serta sumber pemberian lainnya yang tidak mengikat.

Pasal 88

- (1) Pemerintah Daerah memfasilitasi pembangunan perumahan pekerja/buruh bekerjasama dengan kementerian yang membidangi permukiman dan perumahan atau dinas di Daerah yang membidangi permukiman dan perumahan.
- (2) Kerjasama pembangunan perumahan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 89

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Perusahaan menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang meliputi:
 - a. fasilitas beribadah;
 - b. fasilitas olah raga;
 - c. fasilitas kantin;
 - d. koperasi;
 - e. ruang laktasi;
 - f. tempat penitipan anak; dan
 - g. fasilitas lainnya sesuai kemampuan perusahaan.
- (3) Perusahaan yang telah menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat (1) wajib menjaga dan meningkatkan fasilitas yang telah diberikan kepada pekerja/buruh.
- (4) Prosedur dan tatacara penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan buruh/pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
INSENTIF UNTUK PENGUSAHA/PERUSAHAAN
Pasal 90

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan insentif kepada perusahaan atau pengusaha yang telah berjasa dalam pembangunan ketenagakerjaan dan patuh terhadap perizinan dan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Pemberian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam penghargaan;
 - b. kemudahan perizinan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah; dan/atau
 - c. bentuk lainnya yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disesuaikan dengan kemampuan keuangan Pemerintah Daerah.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XV
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 91

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan hubungan industrial, mempunyai fungsi menetapkan:
 - a. kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan;
 - c. melaksanakan pengawasan; dan
 - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial, mempunyai fungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahlian;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan

- f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Pengusaha dan organisasi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial, mempunyai fungsi:
- menciptakan kemitraan;
 - mengembangkan usaha;
 - memperluas lapangan kerja; dan
 - memberikan kesejahteraan pada pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 92

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- serikat pekerja/serikat buruh;
- organisasi pengusaha;
- lembaga kerjasama bipartit;
- lembaga kerjasama tripartit;
- peraturan perusahaan;
- perjanjian kerja bersama;
- peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan; dan
- lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 93

- Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- Bentuk susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja serta personalia organisasi pengusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 94

- Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan ke Dinas dan instansi terkait.
- Lembaga kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- Keanggotaan lembaga kerjasama bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.
- Prosedur dan tatacara pembentukan dan pencatatan lembaga sebagaimana dimaksud ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Lembaga Kerjasama Tripartit
Pasal 95

- (1) Di Daerah dibentuk Lembaga Kerjasama Tripartit:
 - a. provinsi; dan
 - b. kabupaten/kota.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit terdiri dari unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi pengusaha; dan
 - c. serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 96

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling rendah 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 97

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud ayat (1), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.
- (5) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud (1), wajib didaftarkan pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan.

Bagian Keempat
Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Pasal 98

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/seniat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/seniat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan paling kurang dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling kurang memuat:
 - a. hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/seniat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja dilakukan dengan ketentuan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; dan/atau
 - b. apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 99

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

BAB XVI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
Pasal 100

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada:

- a. badan usaha yang berbadan hukum;
- b. badan usaha yang tidak berbadan hukum;
- c. milik orang perseorangan;
- d. milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara; dan
- e. usaha-usaha sosial; dan
- f. usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 101

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/seniat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan atau tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan:
 - a. pengusaha dan serikat pekerja/seniat buruh; atau
 - b. pengusaha dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/seniat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 102

Tata cara pemutusan hubungan kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVII
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
Bagian Kesatu
Pasal 103

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan di Daerah dalam suatu sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi.

- (2) Dinas dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib berkoordinasi dengan Dinas Kabupaten/Kota dan pihak terkait dengan penetapan pedoman pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.
- (3) Dinas melaporkan hasil pelaksanaan pengawasannya kepada Menteri yang membidangi tenaga kerja melalui Gubernur dengan tembusan Menteri Dalam Negeri.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 104

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai negeri sipil yang diangkat menjadi Penyidik Pegawai Negeri Sipil dengan kompetensi dan profesional setelah memenuhi persyaratan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Pasal 105

- (1) Dalam hal terjadi pelanggaran atas ketentuan dalam Peraturan Daerah ini, pekerja/buruh atau perusahaan/pengusaha dapat melaporkan dan/atau mengadukan kepada pengawas ketenagakerjaan.
- (2) Pengawas ketenagakerjaan wajib menindaklanjuti laporan/pengaduan sebagaimana dimaksud ayat (1) paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak pengaduan/pelaporan disampaikan pada Dinas.
- (3) Dalam waktu paling lama 60 (enam puluh) hari kerja setelah mendapatkan pengaduan/laporan Dinas harus memberikan informasi kepada pihak yang mengadukan mengenai perkembangan penanganan pengaduan/laporan.

Pasal 106

- (1) Pengawas ketenagakerjaan dapat diberikan insentif sesuai kemampuan keuangan daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XVIII

PENEGAKAN HUKUM

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 107

Penegakan hukum dalam pelaksanaan Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh Satuan Polisi Pamong Praja dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Larangan

Pasal 108

Setiap orang dan/atau Pemberi Kerja Orang Perseorangan dan/atau Perusahaan dan/atau Pemberi Pekerjaan dilarang:

- a. memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja;
- b. mempekerjakan tenaga kerja asing.
- c. menempatkan tenaga kerja asing untuk menduduki jabatan jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan;
- e. melakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja wanita karena menikah, hamil, atau melahirkan.
- f. menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan;
- g. membongkar pelaksanaan pekerjaan yang jenis pekerjaannya belum dilaporkan kepada Dinas;
- h. menerima penyerahan pelaksanaan pekerjaan utama atau pokok dari perusahaan pemberi pekerjaan;
- i. mengalihkan pemborongan pekerjaan kepada pihak lain;
- j. membuat perjanjian penyerahan pekerjaan selain pekerjaan pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi buruh/pekerja, tenaga pengamanan, jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan bagi buruh/pekerja;
- k. mempekerjakan anak dan melibatkan anak pada bentuk-bentuk pekerjaan terburuk;
- l. mempekerjakan anak di bawah umur 18 diatas pukul 23.00;
- m. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00;
- n. membedakan kesempatan dan perlakuan kepada penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaannya dengan tidak mempertimbangkan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya;
- o. membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan;
- p. mengurangi dan/atau menurunkan upah pekerjanya sesuai ketentuan peraturan perundang-undang dalam hal Pengusaha telah membayar upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota; dan

- q. mengurangi dan/atau menurunkan fasilitas yang telah diberikan kepada pekerja/buruh Perusahaan yang telah menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh dilarang.

Bagian Ketiga
Sanksi Administrasi
Pasal 109

- (1) Pelanggaran terhadap 108 dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; atau
 - h. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Gubernur.
- (3) Pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak meniadakan sanksi pidana sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Penyidikan
Pasal 110

- (1) Selain oleh Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (Penyidik Polri), Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dapat melakukan penyidikan tindak pidana sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berwenang:
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang mengenai adanya tindak pidana pelanggaran Peraturan Daerah;
 - b. melakukan tindakan pertama pada saat di tempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
 - c. menyuruh berhenti seseorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - d. melakukan penyitaan benda atau surat;
 - e. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
 - f. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka dan/atau saksi;

- g. mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
 - h. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari Penyidik Polri bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui Penyidik Polri memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya; dan
 - i. mengadakan tindakan hukum lain menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan hasil penyidikannya kepada Penyidik Polri.
- (4) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Polri.

Bagian Kelima
Ketentuan Pidana
Pasal 111

- (1) Setiap orang dan/atau Pemberi Kerja Orang Perseorangan dan/atau Perusahaan dan/atau Pemberi Pekerjaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 diancam pidana kurungan dipidana paling lama 3 (tiga) bulan dan/atau denda paling banyak Rp.50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pelanggaran.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penerimaan Daerah dan disetorkan ke Kas Daerah.

Pasal 112

Dalam hal tindak pidana yang dilakukan diancam dengan hukuman pidana yang lebih tinggi dari ancaman pidana dalam Peraturan Daerah ini dan/atau melakukan tindak pidana yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, maka pengenaan sanksi pidana dikenakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIX
KETENTUAN PERALIHAN
Pasal 113

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, maka ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang telah ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

Pasal 114

Peraturan pelaksanaan yang diamanatkan dalam Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak Peraturan Daerah ini diberlakukan.

BAB XX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 115

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal di undangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Jawa Barat.

Ditetapkan di Bandung
pada tanggal 24 Agustus 2014
GUBERNUR DAERAH JAWA BARAT,



Diundangkan di Bandung
pada tanggal 25 Agustus 2014

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI



LEMBARAN DAERAH DAERAH JAWA BARAT TAHUN 2014 NOMOR 6 SERI E

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI JAWA BARAT
NOMOR 6 TAHUN 2014
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Masalah ketenagakerjaan di masa yang akan datang akan terus berkembang semakin komplek, yang berakibat terjadinya pergeseran nilai dan tata kehidupan, sehingga diperlukan pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan berkaitan dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja dan berkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara menyeluruh dan komprehensif mengembangkan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, penguupayaan perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembangunan ketenagakerjaan di Jawa Barat, dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mandiri terpenuhi kebutuhan materil dan spiritual mampu bersaing menghadapi era globalisasi menuju masyarakat Jawa Barat sejahtera adil, makmur, dan merata melalui pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan serta menegakkan demokrasi di tempat kerja yang mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh.

Untuk mewadahi pembangunan ketenagakerjaan di Jawa Barat secara menyeluruh dan menjadi pedoman bagi seluruh komponen dan para pelaku ketenagakerjaan di Jawa Barat, perlu pengaturan ketenagakerjaan secara komprehensif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Istilah-istilah dalam Pasal ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya salah tafsir dan salah pengertian dalam memahami dan melaksanakan pasal-pasal dalam Peraturan Daerah ini.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan "asas perlindungan" terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas kemanusian” adalah bahwa hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia tidak dapat dilepaskan dari manusia pribadi karena tanpa hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia akan kehilangan harkat dan martabat kemanusiaannya dimana setiap orang mengembangkan kewajiban mengakui dan menghormati hak asasi orang lain.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas permasamaan hak” adalah setiap orang berhak untuk hidup serta berhak untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas keadilan sosial” adalah mengembangkan perbuatan yang luhur, mencerminkan sikap dan suasana kekeluargaan dan kegotongroyongan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas kesetaraan dan keadilan gender” adalah meningkatkan kedudukan, peran, dan kualitas perempuan, serta upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas anti diskriminasi” adalah perilaku adil, tidak membedakan atas dasar etnik, ras, warna kulit, budaya, bahasa, agama, golongan, jenis kelamin dan status sosial lainnya.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “asas demokrasi” adalah setiap pekerja harus diberikan kesempatan yang seluas-luasnya mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

Huruf h

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah hubungan kerja yang sinergis dan saling terkait satu sama lain antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Huruf i

Yang dimaksud dengan “asas keramahtamahan” adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan keakraban, sopan, suka membantu, dan iklim dunia ketenagakerjaan yang kondusif.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pengelolaan informasi ketenagakerjaan meliputi jenis informasi ketenagakerjaan, terdiri dari:

- a. Informasi ketenagakerjaan umum, meliputi penduduk, tenaga kerja, angkatan kerja, penduduk yang bekerja, dan penganggur.
- b. Informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, meliputi standar kompetensi kerja, lembaga pelatihan, asosiasi profesi, tenaga kepelatihan, lulusan pelatihan, kebutuhan pelatihan, sertifikasi tenaga kerja, jenis pelatihan, dan tingkat produktivitas.
- c. Informasi penempatan tenaga kerja, meliputi kesempatan kerja, pencari kerja, lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
- d. Informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja, meliputi usaha mandiri, tenaga kerja mandiri, tenaga kerja sukarela, teknologi padat karya, dan teknologi tepat guna.
- e. Informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja, meliputi pengupahan, perusahaan, kondisi dan lingkungan kerja, serikat pekerja/serikat buruh, asosiasi pengusaha, perselisihan hubungan industrial, pemogokan, penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja, kecelakaan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, penindakan pelanggaran, pengawasan ketenagakerjaan, dan fasilitas kesejahteraan.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “teknologi informasi dan komunikasi” adalah mencakup dua aspek yaitu teknologi informasi dan teknologi komunikasi. Teknologi informasi meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi. Sedangkan teknologi komunikasi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya. Oleh karena itu, teknologi informasi dan teknologi komunikasi adalah dua buah konsep yang tidak terpisahkan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

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

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

Huruf b

Cukup jelas.

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Huruf a

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

Huruf b

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

Huruf c

Yang dimaksud dengan "keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja" adalah memperhitungkan persediaan dan kebutuhan dengan berbagai karakteristiknya di masing-masing perusahaan.

Huruf d

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

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

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

Huruf b

Prinsip dasar pelatihan kerja adalah :

- berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
- berbasis pada kompetensi kerja;
- tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat;
- bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
- diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Pasal 13

Yang dimaksud dengan “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.

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 16

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 24

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “akreditasi” adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pelayanan penempatan tenaga kerja” adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya dan pemberi kerja/pengguna tenaga kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Yang dimaksud dengan “layanan antar kerja” adalah suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 33

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “pekerjaan paruh waktu” adalah pekerjaan di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu) yang dilakukan seseorang dan tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 34

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Angka 1

Yang dimaksud dengan “Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)” adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

Angka 2

Yang dimaksud dengan “Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta” adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan “Antar Kerja Lokal” adalah penempatan tenaga kerja di wilayah/kota tempat penyaluran dan pencarian tenaga kerja tersebut berada.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “bursa kerja” adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 35

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Lembaga Satuan Pendidikan Menengah” adalah lembaga yang menyelenggarakan jenjang pendidikan pada jalur pendidikan formal yang merupakan lanjutan pendidikan dasar, berbentuk Sekolah Menengah Atas, Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Kejuruan, dan Madrasah Aliyah Kejuruan atau bentuk lain yang sederajat.

Yang dimaksud dengan “Satuan Pendidikan Tinggi” adalah pelaksana pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Yang dimaksud dengan Lembaga Pelatihan Kerja” adalah instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Antar Kerja Antar Daerah” adalah penempatan tenaga kerja di luar wilayah/kota tempat penyaluran dan penempatan tenaga kerja tersebut berada.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “Antar Kerja Antar Negara” adalah penempatan tenaga kerja di luar negara tempat penyaluran dan penempatan tenaga kerja tersebut berada.

Pasal 37

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 40

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 41

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 42

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Rumah singgah sementara dapat dipergunakan untuk sarana peningkatan kinerja Penata Laksana Rumah Tangga melalui pendidikan/ketrampilan Tepat Guna meliputi peningkatan pemanfaatan potensi dan produktivitas termasuk motivasi prestasi berupa sikap mental, kultural, disiplin waktu, etos kerja dan lain-lain.

Peningkatan kualitas Penata Laksana Rumah Tangga dilaksanakan melalui pendidikan, pelatihan ketrampilan khusus, perlindungan sosial dan fisik, pemberdayaan ke arah kemandirian, serta mendukung upaya-upaya penyuluhan/mediasi oleh lembaga swadaya atau pemangku kepentingan lainnya.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 43

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 44

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 45

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 46

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 47

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 48

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 49

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 50

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 55

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 58

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 59

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Ayat (3)
Cukup jelas.
- Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 60

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 61

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 62

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 63

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 64

- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.

- Ayat (3)
Cukup jelas.
- Ayat (4)
Cukup jelas.
- Ayat (5)
Cukup jelas.
- Pasal 65
- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Pasal 66
- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Pasal 67
- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Pasal 68
- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Pasal 69
- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.
- Pasal 70
- Cukup jelas.
- Pasal 71
- Ayat (1)
Cukup jelas.
- Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 72

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 73

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 74

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 75

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 81

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 82

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 83

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 84

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan di Luar Hubungan Kerja (TKLHK)” adalah orang yang berusaha sendiri yang pada umumnya bekerja pada usaha-usaha ekonomi informal.

Pasal 85

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 86

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Jaminan Pemeliharaan Kesehatan” adalah program yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit, kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh, dan pengobatan, secara efektif dan efisien. Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program JPK akan diberikan Kartu Pemeliharaan Kesehatan sebagai bukti diri untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Jaminan Kecelakaan Kerja” adalah memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “Jaminan Kematian” adalah berupa santunan kematian yang merupakan program jangka pendek sebagai pelengkap program jaminan hari tua, dibiayai dari iuran dan hasil pengelolaan dana santunan kematian, dan manfaat diberikan kepada keluarga atau ahli waris yang sah pada saat peserta meninggal dunia.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 89

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 90

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 91**Ayat (1)**

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93**Ayat (1)**

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 94**Ayat (1)**

Pembentukan lembaga kerjasama Bipartit merupakan bagian dari demokrasi hubungan industrial atau partisipasi pekerja dan manajemen. Pengertian demokrasi hubungan industrial dalam manajemen adalah memberikan kesempatan kepada para pekerja di tempat kerja melalui pemberdayaan pekerja dalam proses pengambilan keputusan organisasi dalam suatu organisasi atas hal-hal yang disepakati oleh para pihak dan menguntungkan kedua belah pihak pekerja/buruh.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 95**Ayat (1)**

Yang dimaksud dengan "Lembaga Kerjasama Tripartit" adalah lembaga konsultasi dan komunikasi antara wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah untuk memecahkan masalah-masalah bersama dalam bidang ketenagakerjaan.

Tujuan pembentukan Lembaga Kerjasama Tripartit yaitu menjadi wadah pengembangan gagasan kerjasama yang serasi, meningkatkan produksi dan produktivitas serta perluasan kesempatan kerja, dan pemerataan pendapatan dan hasil-hasil dalam pembangunan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 96

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 97

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Perjanjian Kerja Bersama paling kurang memuat: a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh; b. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan; c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota; d. hak dan kewajiban pengusaha; e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan g. tanda tangan para pihak pembuat PKB.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 98

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 99

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” adalah lembaga yang menyelesaikan perselisihan akibat perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senarikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/senarikat buruh dalam satu perusahaan. Apabila terjadi perselisihan hubungan industrial, maksimal ada 2 (dua) cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut yaitu dengan perundingan bipatrit dan perundingan tripatrit. Jika ternyata penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan melalui perundingan bipatrit, maka tahap yang dipakai untuk menyelesaikan perselisihan adalah penyelesaian melalui tripatrit yaitu secara mediasi.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara mediasi bersifat wajib (*mandatory*) apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh para pihak. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Selain itu, upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase merupakan salah satu alternatif yang bersifat sukarela (*voluntary*). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase dapat terjadi jika kedua belah pihak yang berselisih telah bersepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Ayat (1)

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketengakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Dengan demikian sasaran pengawasan ketenagakerjaan adalah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan harmonis. Pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Yang dimaksud dengan "terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi" adalah pelaksanaan pengawasan melibatkan berbagai pihak, baik di tingkat Pusat, Daerah, dan Kabupaten/Kota.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 104

Cukup jelas.

Pasal 105

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 106

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 107

Cukup jelas.

Pasal 108

Cukup jelas.

Pasal 109

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “teguran” adalah sanksi yang dikenakan terhadap pelanggaran yang termasuk ringan, secara teknis masih dapat dilakukan perbaikan dan belum memiliki dampak negatif terhadap tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “pembekuan kegiatan usaha” yaitu penghentian untuk sementara waktu sampai dengan penanggungjawab perusahaan memenuhi persyaratan yang tercantum dalam izin dan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian apabila izin dibekukan maka kewajiban penanggungjawab perusahaan adalah memenuhi perintah atau kewajiban. Apabila penanggungjawab perusahaan telah memenuhi kewajibannya tersebut, maka izin tersebut dapat diberlakukan kembali. Tetapi apabila penanggungjawab perusahaan tidak memenuhi perintah atau kewajibannya tersebut, dapat ditingkatkan menjadi sanksi administratif berupa pencabutan izin.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Yang dimaksud dengan “pencabutan izin” dilakukan apabila pemegang izin telah terbukti melanggar persyaratan dalam izin dan/atau tidak ada kemauan untuk menaati izin dan/atau dampak yang ditimbulkan dalam hubungan industrial tidak dapat dipulihkan.

Pencabutan izin yang bersifat tetap dilakukan oleh pemberi izin atau oleh pejabat yang berwenang dan bersifat tetap sehingga, penanggungjawab perusahaan menghentikan semua aktivitasnya. Untuk memulai aktivitas usaha dan/atau kegiatan setelah dilaksanakan pencabutan izin, maka penanggungjawab perusahaan harus mengajukan permohonan izin baru dan harus memenuhi prosedur pengajuan izin sebagaimana yang

diatur dalam ketentuan peraturan perundangan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 110

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 111

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 112

Cukup jelas.

Pasal 113

Cukup jelas.

Pasal 114

Ketentuan ini dimaksudkan agar tidak terjadi permasalahan dalam implementasi Peraturan Daerah.

Dengan adanya ketentuan bahwa petunjuk pelaksanaan harus ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan terhitung sejak berlakunya Peraturan Daerah, maka tidak terjadi rentang waktu yang cukup lama antara ditetapkannya Peraturan Daerah dengan petunjuk pelaksanaannya.

Pasal 115

Cukup jelas.