



**PERATURAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT**

**NOMOR 7 TAHUN 2019**

**T  
E  
N  
T  
A  
N  
G**

**PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT**



GUBERNUR SUMATERA BARAT

PERATURAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

NOMOR 7 TAHUN 2019

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR SUMATERA BARAT,

- Menimbang : a. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata;
- b. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, pemerintah daerah berupaya untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja yang terencana, dan terprogram dalam pengawasan ketenagakerjaan terpadu guna terwujudnya hubungan industrial harmonis, dinamis dan berkeadilan menghadapi tantangan kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang;
- c. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam huruf b, perlu ditetapkan dalam bentuk pengaturan untuk memberikan kepastian hukum mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan yang mengakomodir kondisi khusus daerah;

- 2016 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional;
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
  25. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/buruh Perusahaan ;
  26. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
  27. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/ Kota;
  28. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
  29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 34 Tahun 2016 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja;
  30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja;
  31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Pelatihan Kerja;
  32. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
PROVINSI SUMATERA BARAT  
dan

GUBERNUR SUMATERA BARAT,

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
3. Gubernur adalah Gubernur Sumatera Barat.
4. Antarkerja adalah sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.
5. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.
6. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan Tenaga Kerja antar provinsi di wilayah Republik Indonesia.
7. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
8. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKP-TKA adalah kompensasi yang harus di bayar oleh Pemberi Kerja TKA atas penggunaan TKA sebagai PNBP atau Penerimaan

Daerah.

9. Dinas adalah Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang bertanggungjawab terhadap urusan wajib pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
10. Dinas Kabupaten/Kota adalah perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.
11. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah dan perintah.
12. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
13. Kesempatan Kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh Pencari Kerja dan pekerja yang sudah ada.
14. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
15. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
16. Mediator adalah pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.
17. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
18. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan

Tenaga Kerja, baik dalam dan luar negeri.

19. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah Pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
20. Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut Penguji K3 adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan pengujian K3 dan kompetensi K3.
21. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
22. Produktivitas adalah merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input) atau merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal
23. 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.
24. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistimatis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, Daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan Kerja seluas-luasnya, meningkatkan Produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/buruh.
25. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistimatis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah,

pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau Perusahaan yang bersangkutan.

26. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada Pencari Kerja untuk memperoleh pekerjaan.
27. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
28. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
29. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
30. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
31. 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 orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai

pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

28. Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri.
  - b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya; atau
  - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
29. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
30. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistimatis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
31. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan Kompetensi Kerja, Produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
32. Pelatihan Kerja Berbasis Klaster Kompetensi adalah pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan berdasarkan kebutuhan dunia usaha/dunia industri/pasar kerja/tempat kerja.
33. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan Pengawasan instruktur atau Pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian

tertentu.

34. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
35. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
36. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
37. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
38. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
39. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
40. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/buruh atau serikat Pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar serikat Pekerja/buruh hanya dalam satu Perusahaan.
41. Pemutusan Hubungan Kerja adalah yang selanjutnya disingkat PHK

adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/buruh dan Pengusaha.

42. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
43. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
44. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Provinsi Sumatera Barat atau Daerah lain yang lahir di Provinsi Sumatera Barat secara turun temurun atau berdomisili di Provinsi Sumatera Barat yang dibuktikan dengan kartu tanda penduduk dan/atau kartu keluarga.
45. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
46. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
47. Serikat Pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/buruh dan keluarganya.
48. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai Ketenagakerjaan.
49. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk

menyelenggarakan pelatihan kerja.

50. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
51. Surat Izin Usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat SIU LPTKS adalah izin tertulis yang diterbitkan oleh pejabat yang berwenang untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
52. Lembaga kerja sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/buruh.
53. Lembaga kerja sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
54. Mogok kerja adalah tindakan Pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
55. Upah adalah hak Pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau Pemberi Kerja kepada Pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
56. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah minimum yang berlaku di wilayah Provinsi Sumatera Barat.
57. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK

adalah upah minimum yang berlaku dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota.

58. Tunjangan Hari Raya keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lainnya.

## Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas :

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. demokrasi;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender; dan
- f. tanpa diskriminasi.

## Pasal 3

Peraturan Daerah ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.

## Pasal 4

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini bertujuan untuk :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. meningkatkan kapasitas, kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja melalui pelatihan kerja;
- c. mewujudkan pemerataan kesempatan Kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Daerah;
- d. memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja dan keluarganya;
- e. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarga; dan
- f. meningkatkan Pengawasan dan pembinaan dalam rangka penegakkan hukum terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

adalah upah minimum yang berlaku dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota.

58. Tunjangan Hari Raya keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lainnya.

## Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas :

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. demokrasi;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender; dan
- f. tanpa diskriminasi.

## Pasal 3

Peraturan Daerah ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.

## Pasal 4

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini bertujuan untuk :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. meningkatkan kapasitas, kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja melalui pelatihan kerja;
- c. mewujudkan pemerataan kesempatan Kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Daerah;
- d. memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja dan keluarganya;
- e. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarga; dan
- f. meningkatkan Pengawasan dan pembinaan dalam rangka penegakkan hukum terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

## Pasal 5

Ruang lingkup pengaturan Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. perencanaan Tenaga Kerja dan informasi Ketenagakerjaan;
- b. pelatihan kerja dan Produktivitas kerja;
- c. penempatan Tenaga Kerja;
- d. Hubungan Industrial;
- e. Pengawasan Ketenagakerjaan;
- f. sanksi administratif;
- g. ketentuan penyidikan; dan
- h. ketentuan peralihan.

## BAB II

### PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

#### Bagian Kesatu

#### Perencanaan Tenaga Kerja

## Pasal 6

- (1) Dalam rangka pembangunan Ketenagakerjaan di Daerah, Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun PTK yang berpedoman kepada PTK Nasional.
- (2) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
  - a. PTK Makro; dan
  - b. PTK Mikro.
- (3) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, meliputi :
  - a. PTK Provinsi; dan
  - b. PTK Sektor dan sub sektor Provinsi.
- (4) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas PTK Mikro BUMD.

## Pasal 7

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) disusun

oleh perangkat Daerah terkait.

#### Pasal 8

- (1) PTK Makro dan PTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pedoman :
  - a. pelaksanaan Pelatihan Kerja, Pemagangan dan sertifikasi kompetensi;
  - b. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
  - c. perluasan kesempatan Kerja;
  - d. penggunaan TKA ; dan
  - e. penyusunan program kerja Pemerintah Daerah dalam pembangunan Tenaga Kerja.
- (3) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk :
  - a. pendayagunaan pegawai secara optimal dan produktif;
  - b. mendukung pencapaian kinerja pegawai dan Perusahaan yang tinggi;
  - c. memudahkan pencapaian visi dan misi Perusahaan;
  - d. membatasi timbulnya permasalahan di Perusahaan;
  - e. menjamin kelangsungan dan pengembangan Perusahaan; dan
  - f. memperluas kesempatan Kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan PTK Makro dan PTK Mikro diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan strategi dalam pembangunan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Kebijakan dan strategi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
  - a. menetapkan sektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja di Daerah secara optimal; dan
  - b. menetapkan strategi untuk pemerataan kesempatan Kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah.

- (3) Kebijakan dan strategi pembangunan Ketenagakerjaan harus berpedoman kepada :
- a. perencanaan Tenaga Kerja;
  - b. rencana pembangunan jangka panjang Daerah dan rencana pembangunan jangka menengah Daerah;
  - c. pertumbuhan ekonomi Daerah;
  - d. sektor-sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi Daerah; dan
  - e. rencana strategis peningkatan kesejahteraan Daerah.

Bagian Kedua  
Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab melakukan 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) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
- a. informasi Ketenagakerjaan umum;
  - b. informasi pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
  - c. informasi penempatan Tenaga Kerja;
  - d. informasi pengembangan perluasan Tenaga Kerja; dan
  - e. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.

Pasal 11

- (1) Dalam pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Pemerintah Daerah wajib membangun dan mengembangkan sistem Informasi Ketenagakerjaan dengan memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi.

- (2) Sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi satu kesatuan dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dilingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembangunan dan pengembangan sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

### BAB III

## PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA

### Bagian Kesatu

### Pelatihan Kerja

#### Paragraf 1

#### Pelatihan Berdasarkan Klaster Kompetensi

#### Pasal 12

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab menyelenggarakan Pelatihan Kerja berdasarkan klaster kompetensi.
- (2) Pelatihan Kerja berdasarkan klaster kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan dan/atau standar kompetensi.
- (3) Pelatihan Kerja berdasarkan klaster kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas *okupasi*/jabatan kerja atau non okupasi/bukan jabatan kerja yang merupakan sekumpulan unit kompetensi untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
- (4) Pelatihan Kerja berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (5) Pelaksanaan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi komponen pelatihan berdasarkan klaster kompetensi yaitu :
  - a. standar kompetensi Kerja;
  - b. strategi dan materi belajar;

- c. pengujian; dan
- d. Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia.

### Pasal 13

- (1) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) diselenggarakan oleh :
  - a. LPK Swasta;
  - b. LPK Pemerintah Daerah; atau
  - c. LPK Perusahaan.
- (2) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib memiliki izin dari Dinas Kabupaten/Kota.
- (3) LPK Pemerintah Daerah dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c harus terdaftar di Dinas Kabupaten/Kota.
- (4) Selain wajib memiliki izin dan harus terdaftar di Dinas Kabupaten/Kota, LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi persyaratan :
  - a. tersedianya tenaga pelatihan;
  - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
  - c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
  - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

### Paragraf 2

### Pemagangan

### Pasal 14

- (1) Pemagangan merupakan bahagian dari sistem Pelatihan Kerja.
- (2) Pemagangan dapat dilaksanakan di Perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan Pelatihan Kerja atau Perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.
- (3) Peserta Pemagangan berasal dari :
  - a. Pencari Kerja;
  - b. siswa LPK; dan/atau
  - c. Tenaga Kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

- (4) Tenaga Kerja yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi Kompetensi Kerja dari Perusahaan atau lembaga sertifikasi.

#### Pasal 15

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta Pemagangan dengan Pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas untuk Perusahaan yang cakupan pekerjaannya lintas kabupaten/kota.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan Pengusaha tempat magang serta jangka waktu Pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/buruh pada Perusahaan pemberi pekerjaan.

#### Pasal 16

- (1) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) berhak untuk :
  - a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
  - b. memperoleh uang saku dan/atau uang transportasi;
  - c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
  - d. memperoleh sertifikat Pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (2) Bagi peserta Pemagangan yang sudah bekerja pada Perusahaan yang bersangkutan memperoleh uang saku dan/atau uang transportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit 60 % (enam puluh persen) dari besaran UMK.
- (3) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3)

berkewajiban untuk :

- a. mentaati perjanjian Pemagangan;
- b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
- c. mentaati tata tertib yang berlaku di Perusahaan penyelenggara Pemagangan; dan
- d. menjaga nama baik Perusahaan penyelenggara Pemagangan.

#### Pasal 17

- (1) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) berhak untuk :
  - a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
  - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian Pemagangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) berkewajiban untuk :
  - a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
  - b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
  - c. menyediakan alat perlindungan diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
  - d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta magang;
  - e. memberikan uang saku dan/atau uang transportasi peserta;
  - f. mengawasi peserta Pemagangan; dan
  - g. memberikan sertifikat Pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

#### Pasal 18

- (1) Penyelenggara Pemagangan harus memiliki :
  - a. program Pemagangan;
  - b. sarana dan prasarana;
  - c. tenaga pelatihan dan pembimbing Pemagangan; dan
  - d. pendanaan.
- (2) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat :

- a. nama program;
  - b. tujuan program;
  - c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;
  - d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari;
  - e. jangka waktu Pemagangan;
  - f. kurikulum dan silabus; dan
  - g. sertifikasi.
- (3) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional, dan/atau standar khusus.
- (4) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui oleh Dinas.

#### Pasal 19

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf b, harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:

- a. teori;
- b. simulasi/praktik;
- c. bekerja secara langsung di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program Pemagangan; dan
- d. keselamatan dan kesehatan kerja.

#### Pasal 20

Tenaga pelatihan dan pembimbing Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf c, dapat membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan kebutuhan program Pemagangan.

#### Pasal 21

- (1) Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di Perusahaan;
  - b. waktu magang di Perusahaan disesuaikan dengan jam kerja

yang diberlakukan di Perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan

- c. para pelaku Pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian Pemagangan dengan penuh tanggungjawab sehingga berdampak positif bagi Perusahaan maupun peserta magang.
- (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perusahaan dapat berkoordinasi dengan forum komunikasi jejaring Pemagangan.

## Pasal 22

Jangka waktu Pemagangan dibatasi paling lama 1 (satu) tahun sejak ditanda tangani perjanjian Pemagangan, dan dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu yang memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun, maka harus dituangkan dalam perjanjian Pemagangan baru dan dilaporkan kepada Dinas.

## Bagian Kedua

### Peningkatan dan Pengukuran Produktivitas

#### Paragraf 1

#### Peningkatan Produktivitas

## Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab melakukan pengembangan sumberdaya manusia dalam menyediakan Tenaga Kerja terampil, disiplin dan produktif yang mengacu kepada prinsip Produktivitas, dalam upaya peningkatan Produktivitas.
- (2) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ramah lingkungan, dan berkelanjutan.
- (3) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui pola :
  - a. pendidikan dan pelatihan;
  - b. bimbingan teknis dan konsultasi;

- c. pengembangan inovasi; atau
- d. kerja sama kelembagaan.

#### Pasal 24

Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 harus melibatkan peran serta dunia usaha dan masyarakat.

#### Pasal 25

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan layanan konsultasi Produktivitas bagi lembaga, Perusahaan dan Tenaga Kerja di Daerah.
- (2) Layanan konsultasi Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disediakan bagi Tenaga Kerja pada Perusahaan skala menengah.
- (3) Layanan konsultasi Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan layanan konsultasi Produktivitas diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### Paragraf 2

#### Pengukuran Produktivitas

#### Pasal 26

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran dan pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja pada skala provinsi.
- (2) Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. pengukuran Produktivitas individu;
  - b. pengukuran Produktivitas makro; dan
  - c. pengukuran Produktivitas mikro.
- (3) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. pembakuan teknik dan metode peningkatan Produktivitas; dan
  - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan

## Produktivitas.

### Pasal 27

Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip *reliabel*, akurat, dan akuntabel.

### Pasal 28

- (1) Untuk pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2), Pemerintah Daerah membentuk Lembaga Produktivitas Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur.
- (2) Lembaga Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam perumusan kebijakan Daerah di bidang Produktivitas Tenaga Kerja dan peningkatan Produktivitas dalam rangka meningkatkan daya saing Daerah.
- (3) Dalam melaksanakan tugasnya, Lembaga Produktivitas Daerah mempunyai tugas :
  - a. pengembangan budaya produktif Tenaga Kerja dan etos kerja;
  - b. pengembangan jejaring informasi peningkatan Produktivitas; dan
  - c. pengembangan sistem dan teknologi peningkatan Produktivitas;
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan Lembaga Produktivitas Daerah diatur dengan Peraturan Gubernur.

### Pasal 29

- (1) Dalam rangka menjaga mutu pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3), perlu dilakukan pembudayaan Produktivitas.
- (2) Pembudayaan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip disiplin, konsisten, dan berkelanjutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemeliharaan Produktivitas Tenaga

Kerja diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### BAB IV PENEMPATAN TENAGA KERJA

##### Bagian Kesatu Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

###### Pasal 30

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

###### Pasal 31

- (1) Dalam rangka pembangunan Tenaga Kerja, Pemerintah Daerah menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja di Daerah.
- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam satu kesatuan pasar kerja nasional.
- (3) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (4) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi Pencari Kerja, lowongan pekerjaan, IPK, mekanisme antar kerja, dan kelembagaan penempatan Tenaga Kerja.

###### Pasal 32

Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. terbuka;
- b. bebas;
- c. obyektif; dan
- d. adil dan setara tanpa diskriminasi.

### Pasal 33

- (1) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan asas terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf a dilakukan dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan secara jelas kepada Pencari Kerja mengenai jenis pekerjaan, lokasi kerja, besarnya Upah, jam kerja, dan Kondisi kerja.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan asas bebas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf b dilakukan dengan memberikan kebebasan kepada Pencari Kerja dalam memilih pekerjaan dan kepada Pemberi Kerja dalam memilih Tenaga Kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan asas obyektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf c dilakukan dengan menawarkan pekerjaan yang sesuai kepada Pencari Kerja oleh Pemberi Kerja baik dari sisi kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta tidak memihak pada kepentingan tertentu.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan asas adil dan setara tanpa diskriminasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf d dilakukan melalui Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan Kompetensi Kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

### Pasal 34

- (1) Penyelenggaraan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1), Pemerintah Daerah memiliki wewenang:
  - a. penyelenggaraan AKL dalam 1 (satu) Daerah;
  - b. penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota ; dan
  - c. pengelolaan IPK dalam 1 (satu) Daerah.
- (2) Pelaksanakan kewenangan penyelenggaraan AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
  - a. menerbitkan rekomendasi izin LPTKS-AKL dan LPTKS-AKAD ; dan

- b. menerbitkan surat persetujuan perekrutan AKAD.
- (3) Pelaksanaan kewenangan penerbitan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
  - a. menerbitkan dan mencabut Surat Izin Usaha SIU LPTKS-AKL;
  - b. menerbitkan SIU LPTKS-AKL Perpanjangan; dan
  - c. menerbitkan SIU LPTKS-AKL Perubahan.
- (4) Pengelolaan IPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
  - a. memberikan pelayanan IPK dan informasi jabatan kepada Pencari Kerja dan Pemberi Kerja skala provinsi; dan
  - b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarluaskan IPK skala provinsi.

## Bagian Kedua

### Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

#### Paragraf 1

#### Umum

#### Pasal 35

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
  - a. Dinas; dan
  - b. Lembaga swasta yang berbadan hukum.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), mempunyai tugas:
  - a. pelayanan IPK;
  - b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan ; dan
  - c. pelayanan perantara kerja.

#### Pasal 36

- (1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) huruf a, meliputi informasi Pencari Kerja, lowongan pekerjaan, dan Penempatan Tenaga Kerja.

- b. menerbitkan surat persetujuan perekrutan AKAD.
- (3) Pelaksanaan kewenangan penerbitan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
  - a. menerbitkan dan mencabut Surat Izin Usaha SIU LPTKS-AKL;
  - b. menerbitkan SIU LPTKS-AKL Perpanjangan; dan
  - c. menerbitkan SIU LPTKS-AKL Perubahan.
- (4) Pengelolaan IPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
  - a. memberikan pelayanan IPK dan informasi jabatan kepada Pencari Kerja dan Pemberi Kerja skala provinsi; dan
  - b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarluaskan IPK skala provinsi.

## Bagian Kedua

### Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

#### Paragraf 1

#### Umum

#### Pasal 35

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
  - a. Dinas; dan
  - b. Lembaga swasta yang berbadan hukum.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), mempunyai tugas:
  - a. pelayanan IPK;
  - b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan ; dan
  - c. pelayanan perantaraan kerja.

#### Pasal 36

- (1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) huruf a, meliputi informasi Pencari Kerja, lowongan pekerjaan, dan Penempatan Tenaga Kerja.

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

#### Pasal 37

Pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) huruf b diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK dan wawancara.

#### Pasal 38

- (1) Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) huruf c, meliputi:
  - a. pelayanan kepada Pencari Kerja;
  - b. pelayanan kepada Pemberi Kerja;
  - c. pencarian lowongan pekerjaan;
  - d. pencocokan antara Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan;
  - e. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar Hubungan Kerja;
  - f. tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan

g. pelaporan penempatan Tenaga Kerja secara berkala.

- (2) Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 39

- (1) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) huruf b dilaksanakan oleh LPTKS.
- (2) Pelaksanaan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki SIU LPTKS.
- (3) SIU LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diterbitkan oleh Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerbitan SIU LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### Paragraf 2

#### Tenaga Kerja Disabilitas

#### Pasal 40

- (1) Setiap Penyandang Disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Penyandang Disabilitas dengan mempekerjakan Penyandang disabilitas di Perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2 % (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1 % (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.
- (5) Badan Usaha Milik Daerah serta Perusahaan swasta yang

berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Dinas.

### Paragraf 3

#### • Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan Warga Sekitar

#### Pasal 41

- (1) Setiap Perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung TKL.
- (2) Perusahaan dalam melakukan kerjasama dengan lembaga pendidikan sesuai dengan kondisi Perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penampungan TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh Perusahaan.

#### Pasal 42

Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan TKL dikoordinasikan oleh Dinas.

### Bagian Ketiga

#### Pelindungan Pekerja Migran

#### Pasal 43

- (1) Pemerintah Daerah memberikan pelindungan terhadap pekerja migran Indonesia yang berasal dari Daerah.
- (2) Pelindungan pekerja migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sebelum bekerja dan setelah bekerja.
- (3) Pelindungan pekerja migran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan untuk :
  - a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia, dan
  - b. menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran Indonesia dan keluarganya.

#### Pasal 44

- (1) Pemberian perlindungan terhadap pekerja migran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1), Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab :
  - a. menyelenggarakan pendidikan dan Pelatihan Kerja;
  - b. mengurus kepulangan pekerja migran dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan pekerjaan migran bermasalah sesuai dengan kewenangan;
  - c. menerbitkan izin kantor cabang Perusahaan penempatan pekerja migran;
  - d. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan penempatan pekerja migran secara berjenjang dan periodik kepada Menteri.
  - e. menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan pekerja migran yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
  - f. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon pekerja migran melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
  - g. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan pekerja migran; dan
  - h. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan satuan tugas perlindungan pekerja migran di tingkat provinsi.
- (2) Ketentuan lebih lanjut penyelenggaraan perlindungan pekerja migran dan pembentukan layanan terpadu satu atap penempatan serta pembentukan satuan tugas perlindungan pekerja migran diatur dengan Peraturan Gubernur.

#### Bagian Keempat

#### Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing

#### Pasal 45

- (1) Pemberi Kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA di Daerah, harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) RPTKA yang telah habis masa berlakunya, wajib diperpanjang

sesuai ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 46

- (1) Pemberi Kerja TKA yang akan memperpanjang penggunaan TKA di Daerah, harus membayarkan DKP-TKA ke kas Daerah sebagai pendapatan Daerah.
- (2) Tata cara pembayaran DKP-TKA sebagai perpanjangan penggunaan TKA di Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kelima

#### Perluasan Kesempatan Kerja

#### Pasal 47

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di dalam dan di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola :
  - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
  - b. penerapan terapan teknologi tepat guna;
  - c. wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi;
  - f. penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam rangka perluasan kesempatan Kerja kepada masyarakat;
  - g. perantaraan kerja dalam rangka perluasan kesempatan Kerja;
  - h. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; atau
  - i. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan

kesempatan Kerja.

- (4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan Kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis klaster kompetensi dan kewirausahaan.
- (5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasi diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif, dan inovatif.

#### Pasal 48

Pemerintah Daerah memfasilitasi Pengusaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

#### Pasal 49

- (1) Dalam rangka melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1), Pemerintah Daerah dapat membentuk forum koordinasi.
- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintah Daerah dan masyarakat yang terdiri dari :
  - a. unsur Pemerintah Daerah berasal dari perangkat Daerah yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan, bidang penanam modal, dan bidang perdagangan; dan
  - b. unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi Pengusaha di Daerah.
- (3) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

## BAB V HUBUNGAN INDUSTRIAL

### Bagian Kesatu Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

#### Paragraf 1 Hubungan Kerja

#### Pasal 50

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis, paling sedikit memuat :
  - a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
  - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/buruh;
  - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d. tempat pekerjaan;
  - e. besarnya Upah dan cara pembayaran;
  - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/buruh;
  - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja di buat; dan
  - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (3) Ketentuan yang dimuat dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, PKB, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar :
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-

undangan.

- (5) Perjanjian Kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b dapat dimintakan pembatalannya.
- (6) Perjanjian Kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c batal demi hukum.

#### Pasal 51

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dicatatkan oleh Pengusaha ke Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan Perjanjian Kerja.
- (2) Pengusaha yang melakukan pengangkatan Pekerja/buruh sebagai pekerja tetap wajib memberikan surat keputusan pengangkatan kepada Pekerja/buruh paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak pengangkatan.

#### Pasal 52

- (1) Pekerja dengan PKWT berhak diberikan hak normatif yang sama dengan pekerja dengan PKWTT.
- (2) Hak normatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 53

- (1) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) PKWT 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; dan
  - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) Pengusaha yang akan melaksanakan Hubungan Kerja dengan PKWT

wajib memberitahukan secara tertulis paling lama 7 ( tujuh) hari kerja sebelum ditandatangani kepada Dinas untuk Perusahaan yang wilayah kerjanya lebih dari satu kabupaten/kota.

- (4) Dinas melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari sejak pemberitahuan diterima.
- (5) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem PKWT terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi PKWTT.
- (6) Pengusaha yang menerapkan sistem Hubungan Kerja dengan PKWT wajib membayar Upah paling sedikit UMP.

#### Pasal 54

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
  - a. pekerja meninggal dunia;
  - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
  - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
  - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja; atau
  - e. kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri Perjanjian Kerja.
- (2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan maka hak-hak Pekerja/buruh menjadi tanggung jawab Perusahaan baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal Pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal Pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris

Pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB.

#### Pasal 55

Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.

#### Paragraf 2

#### Peraturan Perusahaan

#### Pasal 56

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat:
  - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
  - b. hak dan kewajiban Pekerja/buruh;
  - c. syarat kerja;
  - d. tata tertib Perusahaan;
  - e. jangka waktu berlakunya PP; dan
  - f. hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 57

- (1) Dalam 1 (satu) Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Peraturan Perusahaan yang berlaku bagi seluruh Pekerja/buruh di Perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Dalam hal Perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit kerja/perwakilan, Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan.
- (3) Cabang/unit kerja/kantor perwakilan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat membuat Peraturan Perusahaan turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit

kerja/perwakilan Perusahaan.

- (4) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan.
- (5) Peraturan Perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat ketentuan khusus yang disesuaikan dengan kondisi cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan masing-masing.
- (6) Dalam hal Peraturan Perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum disahkan oleh Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setempat, maka Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap berlaku di cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan yang bersangkutan.
- (7) Dalam hal beberapa Perusahaan tergabung dalam 1 (satu) group, maka Peraturan Perusahaan dibuat oleh masing-masing Perusahaan.

#### Pasal 58

- (1) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) dibuat dan disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil Pekerja/buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Wakil Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat tidak memberikan saran dan pertimbangan terhadap Peraturan Perusahaan yang diajukan oleh Pengusaha.
- (3) Wakil Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipilih oleh Pekerja/buruh secara demokratis mewakili dari setiap unit kerja yang ada di Perusahaan.
- (4) Apabila di Perusahaan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka wakil Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (5) Dalam hal di Perusahaan sudah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh namun keanggotaannya tidak mewakili mayoritas Pekerja/buruh di Perusahaan tersebut, maka Pengusaha selain

memperhatikan saran dan pertimbangan dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh harus juga memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil Pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (6) Saran dan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diperselisihkan.

#### Pasal 59

- (1) Peraturan Perusahaan disahkan oleh Dinas untuk Perusahaan yang wilayah kerjanya lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota.
- (2) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Dinas.
- (3) Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan:
  - a. naskah Peraturan Perusahaan yang telah ditandatangani oleh Pengusaha;
  - b. bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil Pekerja/buruh apabila di Perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh; dan
  - c. surat pernyataan bagi Perusahaan yang belum memiliki serikat pekerja/serikat buruh.

#### Pasal 60

- (1) Dinas harus melakukan penelitian terhadap permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (3) meliputi :
  - a. kelengkapan dokumen; dan
  - b. materi Peraturan Perusahaan.
- (2) Materi Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.
- (3) Penelitian terhadap materi Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan paling lama 6 (enam) hari

kerja.

- (4) Tata cara penyusunan Peraturan Perusahaan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.

#### Pasal 61

- (1) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2) tidak memenuhi persyaratan, maka Dinas memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha mengenai perbaikan Peraturan Perusahaan.
- (2) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha wajib menyampaikan kembali Peraturan Perusahaan yang telah diperbaiki kepada Kepala Dinas.
- (3) Dalam hal Pengusaha tidak menyampaikan kembali Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka proses pengesahan dimulai dari awal.

#### Pasal 62

- (1) Dalam hal permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (3), maka Dinas wajib mengesahkan Peraturan Perusahaan dengan menerbitkan surat keputusan Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Proses penerbitan surat keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja sejak dokumen dan materi telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (3).

#### Pasal 63

- (1) Dalam hal di Perusahaan sedang dilakukan perundingan pembuatan PKB dan masa berlaku Peraturan Perusahaan telah berakhir, maka Pengusaha dapat mengajukan permohonan perpanjangan masa berlaku Peraturan Perusahaan.

- (2) Perpanjangan masa berlaku peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 1 (satu) tahun.

### Paragraf 3

### Perjanjian Kerja Bersama

#### Pasal 64

- (1) Untuk menjamin terselenggaranya hak dan kewajiban Pekerja/buruh dan Pengusaha, Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh menyusun PKB.
- (2) PKB dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang menyelenggarakan urusan di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha.
- (3) Perundingan PKB harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.
- (4) Perundingan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat.
- (5) Lamanya perundingan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

#### Pasal 65

- (1) Dalam 1 (satu) Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh Pekerja/buruh di Perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Dalam hal Perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit kerja/perwakilan, dibuat PKB induk yang berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan serta dapat dibuat PKB turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan.
- (3) PKB induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan Perusahaan dan PKB turunan memuat pelaksanaan PKB induk yang disesuaikan dengan

kondisi cabang/ unitkerja / perwakilan Perusahaan masing-masing.

- (4) Dalam hal PKB induk telah berlaku di Perusahaan namun dikehendaki adanya PKB turunan di cabang/unit kerja /perwakilan Perusahaan, maka selama PKB turunan belum disepakati, tetap berlaku PKB induk.

#### Pasal 66

- (1) Dalam hal beberapa Perusahaan tergabung dalam 1 (satu) group dan masing-masing Perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing Perusahaan.
- (2) Dalam hal 1 (satu) Perusahaan memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh Perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (3) Dalam hal beberapa Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh beberapa Perusahaan dengan 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (4) Dalam hal beberapa Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh beberapa Perusahaan dengan beberapa serikat pekerja/serikat buruh tersebut.

#### Pasal 67

PKB paling sedikit harus memuat:

- a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. nama, tempat kedudukan serta alamat Perusahaan;
- c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada Dinas Provinsi/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.

#### Pasal 68

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

#### Pasal 69

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

#### Pasal 70

- (1) Pendaftaran PKB dilakukan Perusahaan ke Dinas, untuk Perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota.
- (2) Pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan:
  - a. sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di Perusahaan; dan
  - b. sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan.
- (3) Pengajuan pendaftaran PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan naskah PKB yang telah ditandatangani oleh Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh diatas meterai cukup.

#### Pasal 71

- (1) Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) harus meneliti kelengkapan persyaratan sesuai dengan ketentuan.
- (2) Dalam hal kelengkapan persyaratan terpenuhi, Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menerbitkan surat keputusan pendaftaran PKB dalam waktu paling lama 4 (empat) hari kerja sejak diterimanya permohonan pendaftaran.
- (3) Dalam hal kelengkapan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terpenuhi dan/atau terdapat materi PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, pejabat yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan kepada para pihak agar memenuhi persyaratan dan/atau memperbaiki materi PKB yang bertentangan dengan peraturan-perundang-undangan.
- (4) Dalam hal para pihak tetap bersepakat terhadap sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3), Kepala Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberi catatan pada surat keputusan pendaftaran
- (5) Catatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) memuat mengenai pasal-pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan.
- (6) Tata cara pendaftaran PKB diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.

#### Pasal 72

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

Paragraf 4  
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 73

- (1) Setiap Pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan Perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan fungsinya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana Mogok.
- (4) Besaran dan tata cara pemungutan dana Mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Pasal 74

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh dan Pengusaha melaksanakan pola kemitraan dalam Hubungan Industrial di Perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing untuk menciptakan iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Pasal 75

- (1) Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan Upah setiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- (2) Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat buruh yang ada di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Pengusaha.

#### Bagian Kedua

#### Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### Paragraf 1

#### Peran dan Fungsi Pemerintah Daerah

#### Pasal 76

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi :
  - a. menetapkan kebijakan skala provinsi;
  - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
  - c. melaksanakan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
  - d. melakukan pengembangan sarana Hubungan Industrial.
- (2) Dalam menjalankan fungsinya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah melakukan pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.
- (3) Dalam menjalankan fungsinya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pemerintah Daerah memberdayakan lembaga kerja sama Bipartit dan Tripartit.

#### Pasal 77

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (2) meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan Hubungan Kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

Paragraf 2  
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 78

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerja sama Bipartit yang dicatatkan ke Dinas Kabupaten/Kota yang membidangi urusan Ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga kerja sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di Perusahaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerja sama Bipartit terdiri dari unsur Pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan atau unsur Pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh Pekerja/buruh secara demokratis.
- (4) Prosedur dan tata cara pembentukan dan pencatatan lembaga kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3  
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 79

- (1) Pemerintah Daerah membentuk lembaga kerja sama Tripartit di Daerah.
- (2) Lembaga kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan permasalahan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (3) Keanggotaan lembaga kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
  - a. unsur Pemerintah Daerah;
  - b. organisasi Pengusaha; dan
  - c. serikat pekerja/serikat buruh.

- (4) Lembaga kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengadakan rapat paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.

#### Pasal 80

- (1) Pemerintah Daerah dapat mengoptimalkan lembaga kerja sama Tripartit dalam penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di Daerah.
- (2) Operasional dan kegiatan Lembaga kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

#### Paragraf 4

#### Tingkatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### Pasal 81

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan Bipartit dianggap gagal.

#### Pasal 82

- (1) Dalam hal perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas, untuk Perusahaan yang wilayah kerjanya lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak

dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada Mediator.
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan Hubungan Kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

### Pasal 83

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

### Bagian Ketiga

#### Mogok Kerja

### Pasal 84

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Dinas Ketenagakerjaan, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok

kerja dilaksanakan.

- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat :
  - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhirnya Mogok kerja;
  - b. tempat Mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan Mogok kerja; dan
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggungjawab Mogok kerja.
- (4) Dalam hal Mogok kerja akan dilakukan oleh Pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab Mogok kerja.

#### Pasal 85

- (1) Dalam hal Mogok kerja tidak dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagaimana di maksud dalam Pasal 84 ayat (1), Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
  - a. melarang para Pekerja/buruh yang Mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
  - b. bila dianggap perlu melarang Pekerja/buruh yang Mogok kerja berada di lokasi Perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan demi penyelamatan alat produksi dan aset Perusahaan.
- (3) Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat Pekerja/buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan Mogok kerja.

#### Pasal 86

Pelaksanaan Mogok kerja bagi Pekerja/buruh yang bekerja pada

Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, dilakukan oleh para Pekerja/buruh yang tidak sedang melaksanakan tugas.

#### Pasal 87

Dalam hal Pekerja/buruh yang melakukan Mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh Pengusaha, maka Pengusaha tetap wajib membayar Upah Pekerja/buruh.

#### Pasal 88

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum Mogok kerja dilakukan.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan Mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 ayat (2), Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima sebagai bukti bahwa Mogok kerja yang akan dilakukan oleh Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan Pengawasan dan monitoring saat berlangsungnya Mogok kerja dan menjamin Mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

#### Bagian Keempat

#### Berakhirnya Hubungan Kerja

#### Paragraf 1

#### Pemutusan Hubungan Kerja

#### Pasal 89

- (1) Pengusaha, Pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.

- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau Pekerja/buruh apabila Pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat melakukan PHK kepada Pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.
- (4) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum.
- (5) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

#### Pasal 90

- (1) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada Pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar Upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/buruh.

#### Pasal 91

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

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

#### Pasal 92

Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung dan/atau lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutus dan memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), yang menyatakan Pekerja/buruh bekerja kembali, maka Pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

## Paragraf 2

### Pensiun

#### Pasal 93

- (1) Pengusaha mencantumkan usia pensiun dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada Pengusaha.
- (3) Pengusaha dapat mempekerjakan Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berdasarkan kesepakatan Pekerja/buruh pada posisi perencana, pemikir dan pengendali.
- (4) Pengusaha wajib memenuhi hak-hak Pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun dengan mempertimbangkan masa kerja.
- (5) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak Pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## Paragraf 3

### Meninggal Dunia

#### Pasal 94

Dalam hal Hubungan Kerja berakhir karena Pekerja/buruh meninggal dunia, Pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris Pekerja/buruh bersangkutan uang dengan perhitungan :

- a. 2 (dua) kali uang pesongon;
- b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja; dan
- c. Uang penggantian hak sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

## Paragraf 4

### Penutupan Perusahaan

#### Pasal 95

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh, serta Dinas

Kabupaten/Kota setempat paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan Perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.

- (2) Sebelum dan selama penutupan Perusahaan berlangsung, Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan Perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

#### Pasal 96

- (1) Pemerintah Daerah mengupayakan untuk menyelesaikan permasalahan di Perusahaan untuk menghindari penutupan Perusahaan.
- (2) Apabila upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak membuahkan hasil, penyelesaiannya dilakukan oleh lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

#### Bagian Kelima

##### Pengupahan, Dewan Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh

#### Paragraf 1

#### Pegupahan

#### Pasal 97

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/buruh.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak bagi Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perlu ditetapkan Upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan Pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan Produktivitas dan kemajuan Perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai jaring pengaman.

- (4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:
  - a. Upah tanpa tunjangan; atau
  - b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- (5) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlaku bagi Pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.

#### Paragraf 2

#### Struktur dan Skala Upah

#### Pasal 98

- (1) Pengusaha menetapkan besaran Upah bagi Pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (2) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, serta wajib diinformasikan kepada Pekerja/buruh.
- (3) Pemberlakuan kenaikan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan bersamaan dengan kenaikan UMP.
- (4) Pengusaha yang membayar Upah Pekerja/buruh dengan sistem satuan hasil, potongan/borongan atau komisi maka Upah yang diterima Pekerja/buruh dalam 1 (satu) bulan paling sedikit sama dengan UMP setempat.

#### Pasal 99

- (1) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (2) dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan Produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- (2) Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/buruh lajang untuk

dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

#### Pasal 100

- (1) Gubernur wajib menetapkan UMP.
- (2) Penetapan UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum.
- (3) Pengusaha wajib membayar Upah sekurang-kurangnya sesuai UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### Paragraf 3

#### Dewan Pengupahan

#### Pasal 101

Dewan Pengupahan Provinsi dalam melaksanakan tugasnya dapat bekerja sama baik dengan Dinas maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.

#### Pasal 102

- (1) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi terdiri dari :
  - a. unsur Pemerintah Daerah;
  - b. unsur Organisasi Pengusaha;
  - c. serikat pekerja/serikat buruh; dan
  - d. Perguruan Tinggi, dan Pakar.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Paragraf 4  
Kesejahteraan Pekerja/buruh  
Tunjangan Hari Raya

Pasal 103

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Dalam hal Hari Raya Keagamaan yang sama terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, THR Keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan Hari Raya Keagamaan.
- (4) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (5) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan Upah.
- (6) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) adalah Upah pokok di tambah tunjangan-tunjangan tetap.
- (7) Waktu pembayaran THR diberikan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Paragraf 5  
Kesejahteraan

Pasal 104

- (1) Setiap Pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (2) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan program jaminan kesehatan sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku.

- (3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan program :
  - a. jaminan kecelakaan kerja;
  - b. jaminan kematian;
  - c. jaminan hari tua; dan
  - d. jaminan pensiun.
- (4) Pekerja/buruh yang wajib di daftarkan menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Perusahaan wajib mengikutsertakan semua Pekerja/buruh dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (5) Pengemudi aplikasi online agar melindungi dirinya dalam program jaminan sosial Ketenagakerjaan pada program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
- (6) Bagi TKA yang sudah berada di Indonesia minimal 6 (enam) bulan agar ikut serta dalam program jaminan sosial Ketenagakerjaan.
- (7) Pelaksanaan jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 105

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

#### Pasal 106

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/buruh, antara lain :
  - a. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);

- b. fasilitas seragam kerja beserta tempatnya;
  - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
  - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah Pekerja/buruh;
  - e. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
  - f. kantin;
  - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
  - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
  - i. fasilitas istirahat;
  - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan/atau
  - k. tempat parkir di area Perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/buruh dan kemampuan Perusahaan.

Bagian Keenam  
Perlindungan Pekerja/buruh

Pasal 107

- (1) Setiap Pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas :
- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. hygiene Perusahaan dan lingkungan kerja;
  - c. moral dan kesusilaan; dan
  - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perusahaan juga berkewajiban untuk :
- a. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke Perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari;
  - b. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan yang dibuktikan dengan sertifikat sistem manajemen

- keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan aturan perundang-undangan;
- c. memiliki Tenaga Kerja di bagian personalia yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kader norma ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - d. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
  - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai standar nasional Indonesia secara cuma-cuma sesuai dengan aturan perundang-undangan; dan
  - f. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja paling sedikit 1 (satu) tahun sekali.
- (3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi Pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan Pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

#### Pasal 108

- (1) Setiap sarana dan prasarana produksi, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat Hubungan Kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis Perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis Perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembokaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang

ditunjuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 109

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan kerja :
  - a. 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; dan
  - b. 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib :
  - a. ada persetujuan Pekerja/buruh yang bersangkutan;
  - b. paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
  - c. membayar Upaha kerja lembur paling sedikit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - d. memberikan waktu istirahat kepada Pekerja/buruh paling sedikit 15 (lima belas) menit bagi Pekerja/buruh sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih.
- (4) Pengusaha wajib memberikan istirahat cuti kepada Pekerja/buruh, yang meliputi :
  - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 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 nasional yang ditetapkan Pemerintah;
  - d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - e. istirahat bagi Pekerja/buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan;

- f. istirahat semala 1,5 (satu setengah) bulan bagi Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan.
- (5) Pengusaha wajib memberikan libur kepada Pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi Upah dan hak-haknya pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

#### Pasal 110

Perusahaan dilarang :

- a. mempekerjakan anak yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun; dan/atau
- b. mempekerjakan Pekerja/buruh perempuan pada malam hari saat masa menyesuaikan dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.

#### Bagian Ketujuh Tim Unit Reaksi Cepat

#### Pasal 111

- (1) Dalam rangka pencegahan, deteksi dini, monitoring, dan pemeriksaan awal terhadap Perusahaan yang berpotensi atau diduga tidak melaksanakan aturan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan, perlu dibentuk Tim Unit Reaksi Cepat.
- (2) Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. Kepolisian;
  - c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
  - d. perwakilan organisasi Pengusaha; dan
  - e. perwakilan organisasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Hasil kerja Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk rekomendasi untuk ditindaklanjuti oleh pegawai Pengawas dan/atau Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan maupun penyidikan.

- (4) Pembentukan Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

## BAB VI

### PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

#### Bagian Kesatu

#### Kelembagaan dan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan

##### Pasal 112

- (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 Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berkoordinasi dengan Dinas kabupaten/kota.
- (3) Pengawasan Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin dipatuhinya semua peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Tata cara pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

##### Pasal 113

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan fungsional Pengawasan Ketenagakerjaan dengan kompetensi dan profesional setelah memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara rutin melakukan peninjauan kelapangan untuk melihat dan memonitoring pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Bagian Kedua  
Pelaksanaan Pengawasan

Pasal 114

- (1) Pengawas Ketenagakerjaan berhak memasuki seluruh Perusahaan atau tempat kerja atau tempat-tempat yang diduga dilakukannya pekerjaan.
- (2) Dalam hal pengawas Ketenagakerjaan ditolak memasuki Perusahaan atau tempat kerja atau tempat-tempat yang diduga dilakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat meminta bantuan Polisi Republik Indonesia untuk memasukinya.
- (3) Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan Pengawasan ke Perusahaan atau tempat kerja harus memberitahukan kepada Pengusaha atau wakilnya, kecuali apabila Pengawasan Ketenagakerjaan mempertimbangkan bahwa pemberitahuan tersebut dapat merugikan pelaksanaan tugasnya.
- (4) Dinas bersama Unit Pelaksana Teknis Dinas membuat rencana kerja unit Pengawasan Ketenagakerjaan.
- (5) Pengawas Ketenagakerjaan membuat rencana Pengawasan Ketenagakerjaan setiap awal bulan berdasarkan rencana kerja unit Dinas dan melaksanakan rencana kerja yang telah disusun.
- (6) Pengawas Ketenagakerjaan melaksanakan pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui kegiatan :
  - a. pembinaan;
  - b. pemeriksaan;
  - c. pengujian; dan/atau
  - d. penyidikan tindak pidana Ketenagakerjaan.
- (7) Dalam melakukan tugas pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) Pengawas Ketenagakerjaan berhak meminta keterangan dari :
  - a. Pengusaha dan/atau pengurus;
  - b. Pekerja/buruh;
  - c. pengurus organisasi Pengusaha;
  - d. pengurus serikat pekerja/serikat buruh;
  - e. ahli K3; dan/atau

f. pihak lain yang terkait.

- (8) Untuk kepentingan pemeriksaan dan/atau pengujian, pihak-pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (7) wajib memberikan keterangan yang diperlukan baik secara lisan dan/atau tertulis dan Pengawasan Ketenagakerjaan dapat mengambil bukti lain yang diperlukan.

#### Pasal 115

- (1) Pembinaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (6) huruf a bertujuan untuk meningkatkan pemahaman Pengusaha/pekerja terhadap norma-norma bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi, dan pendampingan.

#### Pasal 116

- (1) Pemeriksaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (6) huruf b dilakukan secara terhadap pelaksanaan norma-norma Ketenagakerjaan di Perusahaan untuk menjamin pemenuhan hak-hak Pekerja/buruh.
- (2) Objek pemeriksaan normatif Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
- a. norma waktu kerja dan waktu istirahat;
  - b. norma pengupahan;
  - c. norma Hubungan Kerja;
  - d. norma jamsostek;
  - e. norma pekerja anak;
  - f. norma pekerja perempuan;
  - g. norma penempatan Tenaga Kerja dalam negeri;
  - h. norma penempatan Tenaga Kerja migran;
  - i. norma penggunaan Tenaga Kerja asing;
  - j. norma pelatihan kerja;
  - k. norma wajib lapor Ketenagakerjaan;
  - l. norma keselamatan kerja pesawat angkat dan angkut;

- m. norma keselamatan kerja pesawat uap;
  - n. norma keselamatan kerja bejana tekan;
  - o. norma keselamatan kerja pesawat tenaga dan produksi;
  - p. norma keselamatan kerja listrik;
  - q. norma keselamatan kerja petir;
  - r. norma keselamatan kerja lift;
  - s. norma keselamatan kerja pekerjaan konstruksi;
  - t. norma penanggulangan kebakaran;
  - u. norma las;
  - v. norma pelayanan kesehatan kerja;
  - w. norma pemeriksaan kesehatan Tenaga Kerja;
  - x. norma penyelenggaraan gizi kerja Tenaga Kerja dan/atau makanan (*catering*);
  - y. norma lingkungan kerja;
  - z. norma higiene Perusahaan sanitasi;
  - aa. norma pengendalian bahan berbahaya beracun;
  - bb. norma pengolahan limbah industri;
  - cc. norma ergonomi;
  - dd. norma alat pelindung diri;
  - ee. norma kelembagaan keselamatan dan kesehatan kerja;
  - ff. norma Tenaga personil keselamatan dan kesehatan kerja;
  - gg. sarana dan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja; dan
  - hh. norma sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Temuan serta saran perbaikan yang ditemui dalam pemeriksaan wajib dituliskan dalam buku akte Pengawasan di Perusahaan dan ditandatangani oleh pengawas Ketenagakerjaan.
- (4) Hasil pemeriksaan norma Ketenagakerjaan wajib dituangkan dalam laporan hasil pemeriksaan dan ditulis oleh pegawai pengawas.

## BAB VII SANKSI ADMINISTRATIF

### Pasal 117

- (1) Setiap Perusahaan dan/atau Pengusaha yang melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55, Pasal 103, Pasal 104, Pasal 107, Pasal 109 dan Pasal 110 dikenakan sanksi administratif berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

## BAB VIII KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 118

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku :

- a. semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.
- b. semua yang terkait dengan penyelenggaraan Ketenagakerjaan selain perizinan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

## BAB IX KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 119

Peraturan Gubernur sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini

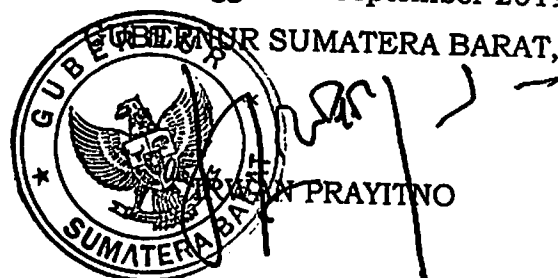
ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 120

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Padang  
pada tanggal 19 September 2019



Diundangkan di Padang  
pada tanggal 19 September 2019

SEKRETARIS DAERAH  
PROVINSI SUMATERA BARAT,



LEMBARAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2019  
NOMOR 7.

NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT  
TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN : (7-273/2019).

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT  
NOMOR 7 TAHUN 2019  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

**I. UMUM**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberap kali, terakhir

dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beragam peraturan perundang-undangan lainnya baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya, hak-hak dasar tenaga kerja/buruh serta kesempatan dan perlakuan yang sama harus dilakukan secara terencana, terstruktur, dan terpadu guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Sumatera Barat. Demi mewujudkan itu, Provinsi Sumatera Barat harus menghadapi tantangan pasar bebas khususnya pada zaman Masyarakat Ekonomi ASEAN ini. Cara terbaik untuk menghadapinya adalah dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja baik yang bekerja pada sektor perusahaan publik maupun pada sektor perusahaan swasta.

Permasalahan ketenagakerjaan juga merupakan isu nasional yang harus ditangani secara komprehensif oleh berbagai pihak. Permasalahan makro dalam hal ketenagakerjaan antara lain adalah pergeseran penggunaan teknologi yang lebih efisien dari penggunaan tenaga kerja. Hal ini merubah sistem dari padat karya menjadi padat modal yang dapat merubah iklim kerja dan hubungan antara pengusaha dan pekerja. Maka penyelenggaraan ketenagakerjaan harus dilakukan berdasarkan asas: keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender dan tanpa diskriminasi, dengan tujuan untuk: memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi tenaga kerja/buruh, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya,

meningkatkan kualitas tenaga kerja baik langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan dan menjaga hubungan industrial yang harmonis.

Dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah wajib menyusun perencanaan ketenagakerjaan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro; menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja di daerah secara optimal; menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di daerah; dan menetapkan kebijakan yang bertujuan mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah.

Berdasarkan permasalahan diatas ada 5 (lima) ruang lingkup masalah ketenagakerjaan yang perlu diatur meliputi : perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; pelatihan kerja dan produktivitas kerja; penempatan tenaga kerja; hubungan industrial; dan pengawasan ketenagakerjaan.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

#### Huruf a

Yang dimaksud dengan asas "keterpaduan" adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan memadukan berbagai unsur baik pemerintah, pengusaha dan pekerja dan menyinergikan berbagai komponen terkait.

#### Huruf b

Yang dimaksud dengan asas "persamaan hak" adalah setiap penyelenggara ketenagakerjaan mempunyai hak yang sama dalam bidang ketenagakerjaan.

#### Huruf c

Yang dimaksud dengan asas "demokrasi" adalah semua masyarakat dunia kerja baik pengusaha maupun pekerja berpartisipasi langsung dan aktif dalam pengambilan keputusan pemerintah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

#### Huruf d

Yang dimaksud dengan asas "keadilan sosial" adalah memberikan jaminan penghidupan yang layak bagi tenaga kerja sehingga mendapatkan kesempatan untuk melangsungkan kehidupan yang lebih baik.

#### Huruf e

Yang dimaksud dengan asas "kesetaraan dan keadilan gender" adalah kesamaan kondisi baik laki-laki maupun perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam dunia ketenagakerjaan.

#### Huruf f

Yang dimaksud dengan asas "tanpa diskriminasi" adalah perlakuan dan kesempatan yang sama terhadap semua orang dalam membangun ketenagakerjaan tanpa membedakan suku, ras, agama dan antar golongan.

#### Pasal 3

Cukup jelas.

#### Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

- a. PTK makro, meliputi proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif, guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral. Sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
- b. PTK mikro, meliputi proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup Jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1)

Tanggung jawab Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan Pelatihan meliputi: pembentukan unit pelatihan, menyediakan sarana dan prasarana, instruktur dan tenaga kepelatihan serta pembiayaan pelaksanaan dan tenaga kepelatihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan dimana tidak lebih dari 30% ( tiga puluh persen ) dari jumlah karyawan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 21

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan (FKJP) seperti Forum Komunikasi Pelatihan dan Pemagangan, Skill Development Center (SDC) dan atau forum-forum lain yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

**Pasal 25**

Cukup jelas.

**Pasal 26**

Cukup jelas.

**Pasal 27**

Cukup jelas.

**Pasal 28**

Cukup jelas.

**Pasal 29**

Cukup jelas.

**Pasal 30**

Cukup jelas.

**Pasal 31**

Cukup jelas.

**Pasal 32**

Cukup jelas.

**Pasal 33**

Cukup jelas.

**Pasal 34**

Cukup jelas.

**Pasal 35**

**Ayat (1)**

**Huruf a**

Cukup jelas.

**Huruf b**

**Lembaga swasta terdiri dari:**

**a. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja,**

**b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta,**

c. Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dan/atau lembaga pelatihan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Pemberian Pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan diantaranya ke Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Perguruan Tinggi dan ke Dinas Kabupaten/Kota (yang membidangi pelayanan AK1 = kartu kuning) yang dilakukan pengantar kerja.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Ayat (1)

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia perlu dilakukan dalam satu sistem yang terpadu yang melibatkan pemerintah pusat, daerah, stakeholder terkait dan masyarakat. Peran pemerintah daerah dalam memberikan pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan mulai dari desa, kabupaten/kota,

dan provinsi sejak sebelum bekerja sampai setelah bekerja. Pelindungan PMI meliputi pelindungan secara kelembagaan, dalam hal ini pembagian kewenangan antara Kementerian Ketenagakerjaan sebagai regulator atau kebijakan dan badan sebagai operator atau pelaksana kebijakan. Pemda sudah harus ambil peran dalam mempersiapkan Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja ke luar negeri, termasuk juga saat setelah bekerja di luar negeri. Sesuai Undang-Undang No.18/2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Begitu juga urusan kesehatannya, dalam hal dana pemda harus hadir memfasilitasinya seperti ke perbankan atau unit lain yang syah sesuai dengan peraturan perundangan.

Ayat (2)

Cukup Jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak, yang menandatangani perjanjian adalah orang tua atau walinya.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Ayat (1)

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

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya" adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang di dasarkan atas jangka waktu tertentu yang dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, serta dapat dilakukan pembaharuan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dengan masa tenggang waktu 1 (satu) bulan sebelum pembaharuan.

Huruf b

Yang dimaksud dengan Pekerjaan yang bersifat musiman" adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatas waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Huruf c

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

**Pasal 54**

**Ayat (1)**

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Cukup jelas.

huruf d

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

Huruf e

Cukup jelas.

**Ayat (2)**

Cukup jelas.

**Ayat (3)**

Cukup jelas.

**Ayat (4)**

Cukup jelas.

**Ayat (5)**

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

**Pasal 55**

Cukup jelas.

**Pasal 56**

**Ayat (1)**

Cukup jelas.

**Ayat (2)**

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

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

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas,

Pasal 77

huruf a

perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Cukup jelas.

huruf d

Cukup jelas.

**Pasal 78**

**Ayat (1)**

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

**Ayat (2)**

Cukup jelas.

**Ayat (3)**

Cukup jelas.

**Ayat (4)**

Cukup jelas.

**Pasal 79**

Cukup jelas.

**Pasal 80**

Cukup jelas.

**Pasal 81**

**Ayat (1)**

Yang dimaksud perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud pasal ini adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/aserikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

**Ayat (2)**

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "gagalnya perundingan" adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Yang dimaksud dengan "tertib dan damai" adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Tempat mogok kerja adalah tempat-tempat yang ditentukan oleh penanggung jawab pemogokan yang tidak menghalangi pekerja/buruh lain untuk bekerja.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

**Pasal 85**

Cukup jelas.

**Pasal 86**

Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara dan pengontrol arus lalu lintas laut.

**Pasal 87**

Yang dimaksud dengan sungguh-sungguh melanggar hak normatif adalah pengusaha secara nyata tidak bersedia memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dan / atau ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan meskipun sudah ditetapkan dan diperintahkan oleh pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pembayaran upah pekerja/buruh yang mogok dalam pasal ini tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan normatif.

**Pasal 88**

Cukup jelas.

**Pasal 89**

**Ayat (1)**

Upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh.

**Ayat (2)**

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Cukup jelas.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Cukup jelas.

Pasal 96

Cukup jelas.

Pasal 97

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak" adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Penetapan upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (safety net) agar upah tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dan juga agar upah tidak merosot sampai pada tingkat yang membahayakan gizi pekerja/buruh sehingga tidak mengganggu kemampuan kerja.

Ayat (4)

Huruf a.

Yang dimaksud dengan "upah tanpa tunjangan adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja/buruh secara tetap.

Huruf b.

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 98

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

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

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Cukup jelas.

Pasal 104

Cukup jelas.

Pasal 105

Cukup jelas.

Pasal 106

Cukup jelas.

Pasal 107

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 108

Cukup jelas.

Pasal 109

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud sektor pekerjaan/usaha tertentu misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan.

Ayat (3)

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

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 110

Cukup jelas.

Pasal 111

Cukup jelas.

Pasal 112

Cukup jelas.

Pasal 113

Cukup jelas.

Pasal 114

Cukup jelas.

Pasal 115

Cukup jelas.

Pasal 116

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Akte pengawas ketenagakerjaan adalah buku data perusahaan yang memuat keadaan ketenagakerjaan yang dapat dipergunakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk mencatat hasil-hasil pemeriksaan dan syarat-syarat perbaikan atas penyimpangan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Provinsi dan akte pengawasan ketenagakerjaan di simpan oleh perusahaan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 117

Cukup jelas.

Pasal 118

Cukup jelas.

Pasal 119

Cukup jelas.

Pasal 120

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT  
NOMOR 171