



BUPATI HULU SUNGAI SELATAN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN
NOMOR 10 TAHUN 2025
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

- Menimbang : a. bahwa pelayanan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan daerah yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan pemenuhan pekerjaan yang layak dan adil sebagaimana amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- b. bahwa dalam rangka turut mengatasi permasalahan ketenagakerjaan dan untuk melaksanakan urusan ketenagakerjaan agar informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penyerapan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan pengusaha-tenaga kerja, dan pembinaan tenaga kerja dapat berjalan dengan efektif dan efisien, diperlukan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang terencana;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, pembangunan ketenagakerjaan perlu diselenggarakan dengan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral antara pemerintah pusat dan Pemerintah Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 No. 9), sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820)

- sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin, dan Daerah Tingkat II Tabalong dengan mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
 5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) (Lembaran Negara Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3277);
 6. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3821);
 7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO *Convention* Nomor 182 *Concerning The Prohibition and Immediate Action for Elimination of The Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Negara 3941);
 8. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
 9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2016 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor 5946);
 10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
11. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4039);
 12. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
 13. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4674) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 232, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5475);
 14. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 15. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 16. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang

- Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
17. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
 18. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 19. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
 20. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1991 tentang Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3);
 21. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3457);
 22. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
 23. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
 24. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Konsumen Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4125);

25. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 102, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6354);
26. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
27. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
28. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899);
29. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7093);
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1434);
32. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2024 tentang Tata Cara Pendaftaran Kegiatan Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah dan Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 249);
33. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1036);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN
dan
BUPATI HULU SUNGAI SELATAN

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Hulu Sungai Selatan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan.
8. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berdomisili di Daerah yang dibuktikan dengan kartu tanda penduduk dan/atau kartu tanda pencari kerja (AK-1).
9. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pekerja Rentan adalah pekerja bukan penerima upah atau pekerja sektor informal, atau pekerja dengan upah rendah/tidak tetap yang kondisi kerja mereka jauh dari nilai standar, memiliki risiko yang tinggi, serta berpenghasilan sangat minim.
11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau

pekerja yang berkompetensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

13. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensori 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.
14. Unit Layanan Disabilitas adalah bagian dari satu institusi atau lembaga yang berfungsi sebagai penyedia layanan dan fasilitas untuk Penyandang Disabilitas.
15. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
16. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Peraturan Perusahaan adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat dan tata tertib Perusahaan.
18. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
19. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat Pekerja/Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
20. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu yang berkesinambungan.

21. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang Ketenagakerjaan baik di pusat maupun Daerah.
22. Syarat Kerja adalah hal-hal yang diatur dalam Perjanjian Kerja yang memuat hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
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. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK, adalah hasil kegiatan PTK yang memuat perkiraan dan rencana persediaan Tenaga Kerja, kebutuhan akan Tenaga Kerja, serta neraca dan program pembangunan Ketenagakerjaan.
25. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut RTK Makro, adalah hasil kegiatan PTK makro yang meliputi seluruh sektoral atau satu sektoral/subsektoral di tingkat nasional, atau satu daerah.
26. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RTK Mikro, adalah hasil kegiatan PTK mikro.
27. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
28. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah dan badan hukum yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
29. Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.
30. Produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.
31. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja adalah pihak-pihak baik pemerintah atau swasta yang menyelenggarakan pelayanan untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja, baik di dalam negeri maupun luar negeri, meliputi kegiatan dari perekrutan hingga pemberangkatan, dengan tujuan menyelaraskan kebutuhan jabatan dengan kompetensi pencari kerja.
32. 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.
33. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada Pencari Kerja untuk memperoleh pekerjaan.
 34. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
 35. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PPTK adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
 36. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
 37. Kesempatan Kerja adalah tersedianya lapangan pekerjaan atau lowongan untuk angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan, yang bisa berupa pekerjaan tetap atau kontrak, dan mencakup peluang untuk memanfaatkan keahlian, mendapatkan penghasilan layak, serta pengembangan diri, baik di sektor formal maupun informal, dengan tujuan utama mengurangi pengangguran dan memenuhi kebutuhan ekonomi.
 38. Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah Pencari Kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
 39. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 40. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 41. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 42. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
 43. 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.

44. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
45. Perlindungan adalah menjamin hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
46. Pelindungan adalah proses, cara dan/perbuatan melindungi Pekerja/Buruh untuk menjamin hak-hak dasar dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
47. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau Pemberi Kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
48. Dewan Pengupahan Daerah adalah lembaga nonstruktural bersistem tripartit (pemerintah, pengusaha, pekerja) di tingkat Daerah, yang bertugas memberi saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah untuk perumusan kebijakan pengupahan, termasuk penetapan Upah minimum kabupaten, dan sistem pengupahan sektoral.
49. Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak (PNBP) atau pendapatan Daerah.
50. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
51. 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.
52. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

53. 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.
54. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
55. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
56. Alih Daya adalah praktik bisnis menyerahkan sebagian pekerjaan atau layanan kepada pihak ketiga (perusahaan penyedia jasa) melalui perjanjian tertulis yang bertujuan untuk efisiensi biaya dan agar perusahaan bisa fokus pada bisnis intinya.
57. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
58. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk Perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
59. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
60. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disebut BPJS Kesehatan adalah badan hukum publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
61. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disebut disingkat JKP adalah Jaminan Sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.
62. Daring adalah dalam jaringan, terhubung melalui jejaring komputer, internet, dan sebagainya.
63. Luring adalah luar jaringan atau terputus dari jejaring komputer.
64. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK merupakan informasi yang berkaitan dengan bursa Kesempatan Kerja dengan tujuan utamanya penempatan yang dilakukan melalui pendaftaran Pencari Kerja, penunjukan lowongan yang tersedia serta pengantar untuk penempatan.
65. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan PPTK.
66. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang,

atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima Upah di luar wilayah Republik Indonesia.

67. Calon Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat CPMI adalah setiap Tenaga Kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai Pencari Kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan.
68. Bipartit adalah Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
69. Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

Pasal 2

- (1) Maksud penetapan Peraturan Daerah ini sebagai pedoman dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah bertujuan untuk:
 - a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja/Buruh secara optimal dan manusiawi;
 - b. mewujudkan pemerataan Kesempatan Kerja dan penyediaan Tenaga Kerja/Buruh yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Daerah;
 - c. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi Tenaga Kerja/Buruh;
 - d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja/Buruh dan keluarganya;
 - e. meningkatkan kualitas Tenaga Kerja/Buruh baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan; dan
 - f. menjaga Hubungan Industrial yang harmonis.

Pasal 3

Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. RTK;
- b. Pelatihan Kerja, Pemagangan, sertifikasi kompetensi, dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Penempatan Tenaga Kerja;
- d. Penggunaan TKA;
- e. Hubungan Kerja;
- f. Alih Daya;
- g. Perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan;
- h. Jaminan Sosial;
- i. Hubungan Industrial;
- j. Informasi Ketenagakerjaan;
- k. pembinaan dan pengawasan;
- l. sinergitas;

- m. pelaporan;
- n. pendanaan; dan
- o. sanksi administratif.

BAB II RTK

Bagian Kesatu Umum

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah melakukan penyusunan kebijakan strategi dan program Ketenagakerjaan.
- (2) Dalam menyusun kebijakan strategi dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara berkesinambungan.
- (3) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dalam menyusun kebijakan strategi dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan harus berpedoman pada RTK.
- (4) RTK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
 - a. RTK Makro; dan
 - b. RTK Mikro.
- (5) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melaksanakan penyusunan RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a berdasarkan:
 - a. data dasar Ketenagakerjaan;
 - b. data khusus Ketenagakerjaan;
 - c. data perekonomian; dan
 - d. data lainnya.
- (6) Penyusunan RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disusun berdasarkan penghitungan persediaan dan kebutuhan akan Tenaga Kerja yang meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. neraca Tenaga Kerja;
 - d. rencana investasi; dan
 - e. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan Daerah.
- (7) Penyusunan RTK dilakukan oleh tim RTK Daerah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Pembentukan tim RTK Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (7) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 5

- (1) RTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) huruf b wajib disusun oleh Pemberi Kerja yang meliputi:
 - a. badan usaha milik negara;
 - b. badan usaha milik daerah; dan
 - c. Perusahaan swasta serta badan-badan usaha lainnya.

- (2) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (3) Pemberi Kerja yang menyusun RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab atas pelaksanaan dan melaporkan hasil pelaksanaannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan memberikan pembinaan, pendampingan, monitoring, dan evaluasi dalam penyusunan RTK Mikro.
- (5) Penyusunan RTK Mikro dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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

Bagian Kesatu Pelatihan Kerja, Pemagangan, dan Sertifikasi Kompetensi

Paragraf 1 Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 6

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh:
 - a. LPK pemerintah;
 - b. LPK swasta; dan
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (3) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan dan melaporkan kegiatannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Perizinan LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja oleh LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan sistem Pelatihan Kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan potensi Daerah.
- (6) Pelatihan Kerja ditujukan untuk meningkatkan kompetensi, Produktivitas, kesejahteraan, dan daya saing Tenaga Kerja dilaksanakan dalam satu sistem pelatihan berbasis kompetensi.

- (7) Peserta Pelatihan Kerja, Pemagangan dan sertifikasi kompetensi wajib mendapatkan Pelindungan Jaminan Sosial nasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja bekerja sama dengan LPK.

Pasal 7

- (1) Perangkat Daerah dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus terintegrasi melalui aplikasi satu data pelatihan.
- (3) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk:
 - a. meningkatkan dan mengembangkan Kompetensi Kerja;
 - b. membantu meningkatkan Produktivitas kerja; dan
 - c. membantu meningkatkan disiplin, sikap, dan etos kerja.

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk forum Pelatihan Kerja sebagai wadah inkubator pelatihan yang beranggotakan para pemangku kepentingan di Daerah, Perangkat Daerah terkait, tenaga pendidik, dan instruktur pelatihan.
- (2) Pembentukan forum Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 9

- (1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kompetensi peserta.
- (2) Dalam mempertimbangkan dan mendukung kompetensi peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPK menyiapkan peralatan penunjang.
- (3) Peserta yang telah selesai melaksanakan pelatihan diberdayakan oleh Perangkat Daerah, badan usaha milik daerah, dan swasta sesuai kebutuhan.

Paragraf 2 Pemagangan

Pasal 10

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dapat dilaksanakan di dalam negeri dan/atau di luar negeri.
- (2) Penyelenggara Pemagangan dalam negeri dapat menerima peserta paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di Perusahaan.

- (3) Untuk dapat menyelenggarakan Pemagangan, Perusahaan harus memiliki:
- a. unit pelatihan;
 - b. program Pemagangan;
 - c. prasarana dan sarana; dan
 - d. pembimbingan Pemagangan atau instruktur.

Pasal 11

Perusahaan penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada Pasal 10 ayat (1) mengajukan permohonan dengan melampirkan program Pemagangan secara tertulis kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 12

Peserta Pemagangan di Daerah meliputi:

- a. Pencari Kerja; dan
- b. pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Pasal 13

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban penyelenggara Pemagangan;
 - c. program Pemagangan;
 - d. jangka waktu Pemagangan; dan
 - e. besaran uang saku.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang menyelenggarakan Pemagangan.
- (4) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disahkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 14

Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemagangan menjadi pekerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3), penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.

Pasal 15

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

Pasal 16

Penyelenggaraan Pemagangan bagi peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan

kebutuhan khusus peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas.

Paragraf 3 Sertifikasi Kompetensi

Pasal 17

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

Pasal 18

Peserta Pemagangan yang telah memperoleh sertifikat Pemagangan dapat:

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

Pasal 19

Dalam rangka Pemagangan, Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dapat membentuk sistem informasi pemetaan keahlian dan kompetensi Pencari Kerja dalam bentuk survei dan/atau portal lapor kompetensi secara Daring.

Pasal 20

- (1) Perusahaan penyelenggara Pemagangan wajib menyampaikan laporan paling lama 1 (satu) bulan setelah Perusahaan selesai menyelenggarakan Pemagangan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melakukan pembinaan terhadap Penyelenggaraan Pemagangan di Daerah.

Bagian Kedua Produktivitas Tenaga Kerja

Paragraf 1 Pelayanan Produktivitas

Pasal 21

- (1) Pelayanan Produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmonis antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia pendidikan dan masyarakat.
- (2) Pelayanan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri:
 - a. promosi Produktivitas;
 - b. peningkatan Produktivitas; dan
 - c. pemeliharaan Produktivitas;

- (3) Promosi Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia pendidikan dan masyarakat.
- (4) Peningkatan Produktivitas diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ramah lingkungan, dan berkelanjutan.

Paragraf 2

Pengukuran Produktivitas Tenaga kerja

Pasal 22

- (1) Bupati melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melakukan pengukuran dan pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah.
- (2) Pengukuran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. pengukuran Produktivitas individu;
 - b. pengukuran Produktivitas mikro; dan
 - c. pengukuran Produktivitas secara makro.
- (3) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. pembakuan teknik dan metode peningkatan Produktivitas; dan
 - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan Produktivitas.

Pasal 23

- (1) Perusahaan melakukan pengukuran dan peningkatan Produktivitas Perusahaan berdasarkan kemampuan Perusahaan dalam pelaksanaan kebijakan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Dalam upaya peningkatan dan pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja diperlukan adanya Pelatihan Tenaga Kerja berupa peningkatan keahlian, perluasan keahlian dan peningkatan skala kemampuan untuk mendorong peningkatan kompetensi Tenaga Kerja.
- (3) Hasil pengukuran dan peningkatan Produktivitas Perusahaan diserahkan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 24

Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip dapat dipercaya, akurat, dan akuntabel.

Pasal 25

- (1) Dalam rangka menjaga mutu pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) perlu dilakukan pembudayaan Produktivitas.
- (2) Pembudayaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diselenggarakan dengan prinsip disiplin, konsisten, dan berkelanjutan.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengukuran, peningkatan Produktivitas dan pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 26

- (1) Dalam upaya peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dapat dibentuk unit pelayanan teknis Daerah Ketenagakerjaan.
- (2) Pembentukan unit pelayanan teknis Daerah Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menunjang kinerja dengan mengacu standar capaian kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pembentukan unit pelayanan teknis Daerah Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 27

Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan.

Pasal 28

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:

- a. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan; dan
- b. LPTKS berbadan hukum.

Pasal 29

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja memiliki fungsi PPTK.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi PPTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:
 - a. pelayanan IPK;
 - b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. pelayanan perantara kerja.

Pasal 30

- (1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. informasi Pencari Kerja;
 - b. informasi lowongan pekerjaan; dan
 - c. informasi Penempatan Tenaga Kerja.

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

Pasal 31

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf b diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK dan wawancara.

Pasal 32

- (1) Pelayanan perantaraan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf c dilakukan untuk mempertemukan Pencari Kerja dengan Pemberi Kerja sampai dengan terjadinya penempatan.
- (2) Pelayanan perantaraan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui:
 - a. promosi Pencari Kerja dan lowongan pekerjaan;
 - b. pencocokan kualifikasi Pencari Kerja dengan syarat lowongan pekerjaan yang tersedia; dan/atau
 - c. fasilitasi penempatan.
- (3) Dalam hal tidak terjadi penempatan, Pencari Kerja dapat difasilitasi untuk melakukan bimbingan jabatan kembali untuk mendapatkan rekomendasi peningkatan kompetensi melalui Pelatihan Kerja, bekerja mandiri, atau berwirausaha.

Pasal 33

- (1) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf b dilaksanakan oleh LPTKS, Penempatan Tenaga Kerja Daring, lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang telah memenuhi standar kegiatan usaha, dan/atau produk pada penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko sektor Ketenagakerjaan.

- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) yang melakukan aktivitasnya di Daerah wajib melapor ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melakukan pembinaan, monitoring, dan evaluasi terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.

Bagian Kedua Mekanisme PPTK

Pasal 34

PPTK dapat dilakukan secara Luring maupun Daring yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Kerja nasional.

Pasal 35

- (1) Pencari Kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri harus mendaftar ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan baik secara Luring maupun Daring dan mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (Kartu AK/I).
- (2) Dalam hal belum mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran.
- (3) Dalam hal telah mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan paling lambat 1 (satu) minggu terhitung sejak tanggal penempatan.
- (4) Laporan Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat dilakukan secara Luring maupun Daring.
- (5) Kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja seperti yang dimaksud pada ayat (1) berlaku secara nasional selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.

Pasal 36

- (1) Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara Luring maupun Daring kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagai penerima informasi lowongan pekerjaan dari Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mencatatkan dalam daftar isian permintaan Tenaga Kerja (AK/III).

- (3) Pemberi Kerja wajib melaporkan Penempatan Tenaga Kerja kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan informasi kebutuhan Tenaga Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketiga
Pemenuhan Proporsi Tenaga Kerja Lokal

Pasal 37

- (1) Pemenuhan Lowongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) oleh Pemberi Kerja harus mengutamakan Tenaga Kerja Lokal yang berstatus sebagai penduduk Daerah dengan ketentuan:
 - a. memiliki keahlian tertentu, paling sedikit 50% (lima puluh persen) dari kebutuhan Tenaga Kerja yang memiliki keahlian tertentu;
 - b. tidak memiliki keahlian tertentu, paling sedikit 70% (tujuh puluh persen) dari kebutuhan Tenaga Kerja yang tidak memiliki keahlian tertentu; dan
 - c. apabila jumlah Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b tidak dapat terpenuhi, pemenuhan Tenaga Kerja dapat menggunakan Tenaga Kerja dari daerah lain.
- (2) Pengutamaan Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan penyerapan Tenaga Kerja di Daerah.

Bagian Keempat
Penyandang Disabilitas

Pasal 38

- (1) Pemerintah Daerah membentuk Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dalam upaya pelaksanaan dan pemenuhan hak Penyandang Disabilitas dalam pelayanan Ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan Unit Layanan Disabilitas bidang Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 39

- (1) Setiap Penyandang Disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan menduduki jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.
- (2) Derajat kedisabilitasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Perangkat Daerah dan badan usaha milik daerah wajib mempekerjakan Penyandang Disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah pegawai/karyawan.
- (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 Bupati melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Bagian Kelima Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 40

- (1) Pemerintah Daerah melakukan perluasan Kesempatan Kerja.
- (2) Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menciptakan dan mengembangkan Kesempatan Kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Pasal 41

- (1) Perluasan Kesempatan Kerja diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan Kesempatan Kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat dan teknologi tepat guna.
- (2) Perluasan Kesempatan Kerja dapat dilaksanakan berbasis potensi wilayah, dan disesuaikan dengan karakteristik masyarakat di Daerah.
- (3) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (4) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, sistem padat karya, teknologi tepat guna, pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya Perluasan Kesempatan Kerja.

Bagian Keenam BKK

Pasal 42

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK yang bersangkutan.

- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada (1) dilarang menempatkan:
 - a. Tenaga Kerja di luar alumninya; dan/atau
 - b. Tenaga Kerja ke luar negeri.
- (5) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melakukan pembinaan, monitoring, dan evaluasi terhadap BKK.

Pasal 43

- (1) Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja melalui BKK wajib mengajukan permohonan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan untuk mendapatkan persetujuan.
- (2) Persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan domisili BKK dengan melampirkan rancangan Perjanjian Kerja yang telah disahkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan Tujuan Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Tata cara pemberian persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Ketujuh

Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*)

Pasal 44

Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) diselenggarakan oleh:

- a. Pemerintah Daerah;
- b. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja;
- c. BKK; dan/atau
- d. lembaga berbadan hukum.

Pasal 45

- (1) Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) yang diselenggarakan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 huruf b, huruf c, dan huruf d wajib memperoleh persetujuan dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan surat permohonan, dengan melampirkan:
 - a. perizinan atau akta pendirian berbadan hukum;
 - b. rencana jumlah Perusahaan peserta;
 - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
 - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) dan bersedia dihentikan kegiatan Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) apabila melakukan

pelanggaran hukum atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada Pencari Kerja.

Bagian Kedelapan PMI

Pasal 46

- (1) Daerah memberikan Pelindungan terhadap CPMI atau PMI.
- (2) Bentuk Pelindungan terhadap CPMI atau PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Pelindungan sebelum bekerja;
 - b. Pelindungan pada saat bekerja; dan/atau
 - c. Pelindungan setelah bekerja.
- (3) Pelindungan terhadap CPMI sebelum bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dengan memberikan pelatihan kompetensi sesuai dengan kebutuhan kompetensi di negara tujuan.
- (4) Pelindungan terhadap PMI setelah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dengan memberikan pemberdayaan kepada PMI setelah bekerja dan/atau keluarganya.

BAB V PENGUNAAN TKA

Pasal 47

Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh pemerintah pusat.

Pasal 48

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

Pasal 49

Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA harus:

- a. memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki;
- b. memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki; dan
- c. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.

Pasal 50

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai:
 - a. direksi atau komisaris;
 - b. TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
 - c. TKA pada sektor ekonomi digital; atau
 - d. TKA pada sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.
- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki pengesahan RPTKA.
- (3) Setiap Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengajukan permohonan pengesahan RPTKA secara Daring kepada kementerian/lembaga negara yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang TKA setelah TKA tersebut mendapatkan persetujuan dari Pemberi Kerja TKA pertama.
- (4) Jangka waktu penggunaan TKA untuk permohonan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum dalam pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA pertama.

Pasal 51

- (1) Pemberi Kerja TKA mengajukan permohonan pengesahan RPTKA secara Daring melalui TKA *online* kepada:
 - a. pejabat setingkat eselon I pada kementerian/lembaga negara yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang TKA untuk jumlah TKA 50 (lima puluh) orang atau lebih; atau
 - b. pejabat setingkat eselon II pada kementerian/lembaga negara yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang TKA untuk jumlah TKA kurang dari 50 (lima puluh) orang.
- (2) Dokumen persyaratan permohonan pengesahan RPTKA untuk akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang dikecualikan bagi Pemberi Kerja TKA:
 - a. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan Perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia; dan
 - b. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia.

Pasal 52

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

Pasal 53

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

Pasal 54

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

pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) Daerah.

- (5) Pemberi Kerja yang tidak membayar perpanjangan DKPTKA sesuai ayat (1) dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 55

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

Pasal 56

Ketentuan lebih lanjut mengenai RPTKA diatur dalam Peraturan Daerah tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 57

Pembinaan penggunaan TKA di Daerah dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.

BAB VI HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 58

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

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

Bagian Kedua PKWT

Pasal 59

- (1) PKWT dibuat paling kurang rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, Pekerja/Buruh dan Pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) Perjanjian Kerja.
- (2) PKWT memiliki batas maksimal selama 5 (lima) tahun.
- (3) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dicatatkan di Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak perjanjian ditandatangani oleh Pengusaha.
- (4) Pekerja PKWT berhak mendapatkan hak normatif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 60

Setiap Pemberi Kerja dilarang menahan dokumen pribadi asli milik Tenaga Kerja.

Bagian Ketiga Perjanjian Kerja Harian Lepas

Pasal 61

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

BAB VII ALIH DAYA

Pasal 62

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dan tidak mengubah status Hubungan Kerja.

- (3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, Syarat Kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.
- (4) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, Syarat Kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 63

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

Pasal 64

- (1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat.
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.
- (3) Perusahaan Alih Daya yang melaksanakan kegiatan di Daerah melaporkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pembinaan terhadap Perusahaan Alih Daya yang beroperasi di Daerah.

BAB VIII

PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu Perlindungan

Paragraf 1 Perlindungan Anak

Pasal 65

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 18 (delapan belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi persyaratan:
 - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. Perjanjian Kerja antara Pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
 - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf f, dan huruf g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dikecualikan bagi anak yang tidak sekolah dengan tetap memperhatikan hak pendidikan anak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dibuat rangkap 3 (tiga), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
- (7) Perjanjian Kerja dibuat rangkap 3 (tiga) sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diperuntukkan bagi pekerja anak, Pengusaha, dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan masing-masing mendapat 1 (satu) Perjanjian Kerja

Pasal 66

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

Pasal 67

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja dewasa dengan memperhatikan hak-hak anak.

Pasal 68

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

Paragraf 2

Perlindungan Perempuan

Pasal 69

- (1) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, apabila bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 70

- (1) Pekerja/Buruh perempuan yang sedang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 71

- (1) Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Paragraf 3
Waktu Kerja

Pasal 72

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Ketentuan waktu kerja bagi Pekerja di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kedua
Pengupahan

Pasal 73

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

Pasal 74

- (1) Penentuan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu yang dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (2) Struktur dan skala Upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (3) Upah yang tercantum dalam struktur dan skala Upah merupakan Upah pokok.
- (4) Upah pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- (5) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.
- (6) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melaksanakan monitoring, evaluasi, dan pembinaan pengupahan pada Perusahaan di Daerah.

Pasal 75

- (1) Bupati memiliki kewenangan untuk membentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Ketentuan mengenai pembentukan Dewan Pengupahan Daerah ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 76

- (1) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 menyusun rumusan minimal persentase penambahan besaran Upah berdasarkan Upah minimum kabupaten pada sistem pengupahan Perusahaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja di atas 1 (satu) Tahun.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Upah minimum kabupaten.
- (3) Selain monitoring dan evaluasi pelaksanaan sebagaimana dimaksud ayat (2), Dewan Pengupahan Daerah melakukan monitoring dan evaluasi penerapan struktur skala Upah Perusahaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja di atas 1 (satu) tahun.
- (4) Jika Dewan Pengupahan Daerah belum terbentuk, maka Upah minimum kabupaten mengacu pada Upah minimum provinsi.

Bagian Ketiga
Kesejahteraan

Paragraf 1
Tunjangan Hari Raya

Pasal 77

- (1) Pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih.
- (2) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai Hubungan Kerja dengan Pengusaha berdasarkan PKWTT atau PKWT.
- (3) Dalam hal hari raya keagamaan yang sama terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, tunjangan hari raya keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan hari raya keagamaan.
- (4) Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan tunjangan hari raya secara proporsional sesuai masa kerja, dengan perhitungan $(\text{masa kerja}) / 12 \times 1$ (satu) bulan Upah.
- (5) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan tunjangan hari raya paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan Upah.
- (6) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) merupakan Upah pokok ditambah tunjangan tetap.

- (7) Waktu pembayaran tunjangan hari raya diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari kalender sebelum hari raya keagamaan dan dibayarkan utuh kecuali dalam keadaan tertentu.

Paragraf 2
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 78

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh yang meliputi:
 - a. ruang laktasi;
 - b. fasilitas seragam kerja sesuai bidang pekerjaan;
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah Pekerja/Buruh;
 - e. tempat olahraga 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
 - k. tempat parkir di area Perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan sesuai dengan kemampuan Perusahaan.

Pasal 79

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

BAB IX
JAMINAN SOSIAL

Pasal 80

- (1) Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara termasuk badan usaha milik daerah dan pelaksana jasa konstruksi wajib mendaftarkan dirinya dan/atau Pekerja/Buruh dalam program Jaminan Sosial Jaminan Sosial Jaminan Sosial dan jaminan kesehatan pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.
- (2) Setiap pekerja bukan penerima Upah wajib mendaftarkan dirinya dalam program Jaminan Sosial kepada kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan atau

kantor layanan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan di Daerah sesuai kepesertaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

- (3) Pekerja Penyandang Disabilitas dan Pekerja Rentan berhak menerima Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dari Pemerintah Daerah.
- (4) Penyedia jasa kontruksi dan penyedia jasa konsultansi wajib mendaftarkan dirinya dan/atau pekerja dalam program Jaminan Sosial dan jaminan kesehatan pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, sebelum tanda tangan kontrak kerja dengan Pemerintah Daerah.
- (5) Dalam hal Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum mendaftarkan dan membayar iuran maka apabila terjadi risiko terhadap pekerjaannya, Pemberi Kerja wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pelindungan Tenaga Kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Bupati.

Pasal 81

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan memastikan kepesertaan Pemberi Kerja dalam Program Jaminan Sosial Nasional.
- (2) Dalam melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dapat bekerja sama dengan instansi terkait.

Pasal 82

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

Pasal 83

Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan dalam Pasal 80 ayat (1), ayat (4), ayat (5), dan Pasal 82 ayat (1) dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 84

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam Hubungan Industrial di Perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial Pengusaha/organisasi Pengusaha dan Pekerja/Buruh dan

atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Pasal 85

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana yang terdiri atas:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. lembaga kerja sama Bipartit;
- d. lembaga kerja sama Tripartit;
- e. Peraturan Perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua

Sarana Hubungan Industrial

Paragraf 1

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 86

Pengusaha memberikan kesempatan kepada serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 87

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

Paragraf 2

Organisasi Pengusaha

Pasal 88

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

Paragraf 3

Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 89

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama Bipartit.
- (2) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan kurang dari 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh dapat membentuk lembaga kerja sama Bipartit.

- (3) Lembaga kerja sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (4) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terdiri atas unsur Pengusaha dan unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk oleh Pekerja/Buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Ketentuan mengenai susunan keanggotaan lembaga kerja sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 90

Lembaga kerja sama Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.

Paragraf 4

Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 91

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk dan mengoptimalkan lembaga kerja sama Tripartit.
- (2) Seluruh kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai anggaran pendapatan dan belanja Daerah.
- (3) Lembaga kerja sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.

Paragraf 5

Peraturan Perusahaan

Pasal 92

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat:
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Pekerja/Buruh;
 - c. Syarat Kerja;
 - d. tata tertib Perusahaan;
 - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan;
 - f. usia pensiun;
 - g. pelaksanaan waktu kerja;
 - h. uang pisah;
 - i. jangka waktu berlakunya surat peringatan; dan
 - j. pelanggaran-pelanggaran yang bersifat mendesak.

- (4) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (5) Peraturan Perusahaan berlaku selama 2 (dua) tahun sejak disahkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 93

Setiap pihak yang melanggar ketentuan Pasal 92 ayat (1), dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 94

Tata cara pembuatan, pengesahan, dan pendaftaran Peraturan Perusahaan selanjutnya diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6

Persyaratan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 95

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

Pasal 96

- (1) Dalam satu Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama induk memuat ketentuan yang berlaku umum disesuaikan dengan kondisi Perusahaan.
- (3) Dalam hal Perusahaan berbentuk cabang/unit kerja/perwakilan, Perusahaan melaporkan Perjanjian Kerja Bersama induk yang berlaku ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal Perusahaan berbentuk cabang/unit kerja/perwakilan, Perusahaan telah membuat Perjanjian Kerja Bersama turunan didaftarkan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 97

- (1) Dalam hal beberapa Perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup dan masing-masing Perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing Perusahaan.
- (2) Dalam hal 1 (satu) Perusahaan memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh Perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (3) Dalam hal beberapa Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh beberapa Perusahaan dengan 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (4) Dalam hal beberapa Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh beberapa Perusahaan dengan beberapa serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) dilaporkan ke Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 98

Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:

- a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. nama, tempat kedudukan serta alamat Perusahaan;
- c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
- d. hak dan kewajiban Pengusaha;
- e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta Pekerja/Buruh;
- f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
- g. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 99

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

Pasal 100

- (1) Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama selama 2 (dua) tahun dihitung sejak ditandatangani.

- (2) Dalam hal perundingan Perjanjian Kerja Bersama belum mencapai kesepakatan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama berakhir, dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun dengan kesepakatan para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan Perjanjian Kerja Bersama tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama telah habis, maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama sebelumnya, sampai Perjanjian Kerja Bersama yang baru disepakati.
- (4) Tiga bulan sebelum Perjanjian Kerja Bersama berakhir, para pihak melakukan perundingan untuk perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama.
- (5) Apabila dalam waktu dua tahun tidak ada kesepakatan untuk memperpanjang Perjanjian Kerja Bersama, maka Perjanjian Kerja Bersama telah berakhir.

Pasal 101

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pekerja/Buruh harus melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh Pekerja/Buruh.
- (3) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan; dan
 - b. peringatan tertulis.

Paragraf 7

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 102

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau serikat Pekerja/Buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.
- (2) Setiap penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dengan melampirkan risalah perundingan Bipartit.
- (4) Tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 103

- (1) Perusahaan di Daerah yang memiliki jumlah pekerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang, wajib menyusun dan melaksanakan Syarat Kerja.
- (2) Syarat Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diserahkan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan membentuk kelompok pendamping penyusunan dan implementasi Syarat Kerja di Perusahaan.
- (4) Kelompok pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bertugas melakukan evaluasi dan pembinaan terhadap Syarat Kerja di Perusahaan.

Bagian Keempat
Mogok Kerja

Pasal 104

- (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 Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dengan tembusan kepolisian setempat, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok Kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat;
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhirinya Mogok Kerja;
 - b. tempat Mogok Kerja;
 - c. alasan dan sebab mengapa harus melakukan Mogok Kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab Mogok Kerja.
- (4) Dalam hal Mogok Kerja akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/Buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab Mogok Kerja.

Pasal 105

- (1) Dalam hal Mogok Kerja tidak dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (1), Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

- a. melarang para Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja berada di lokasi Perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan demi penyelamatan alat produksi dan aset Perusahaan.
 - (3) Setiap orang dilarang menghalang-halangi Pekerja/Buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak Mogok Kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
 - (4) Setiap orang dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap Pekerja/Buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 106

- (1) Dalam hal Pekerja/Buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh Pengusaha, Pekerja/Buruh berhak mendapatkan Upah.
- (2) Pembayaran Upah Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja secara sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap Pengusaha yang melakukan pelanggaran hak normatif.

Pasal 107

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melakukan upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum Mogok Kerja dilakukan.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (2), Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima sebagai bukti bahwa Mogok Kerja yang akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melakukan pengawasan saat berlangsungnya Mogok Kerja untuk melihat apakah Mogok Kerja dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

Bagian Kelima

Berakhirnya Hubungan Kerja dan Akibatnya

Pasal 108

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan

- Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan (*lock out*) atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan (*lock out*) yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
 - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan darurat (*force majeure*);
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
 - f. Perusahaan pailit;
 - g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 - 2. membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 - 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
 - h. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
 - i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan,

atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 109

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (4) Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (5) Pekerja/Buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 110

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja memperoleh hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 111

Pekerja/Buruh yang mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 huruf g, memperoleh hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Penutupan Perusahaan (*Lock Out*)

Pasal 112

- (1) Penutupan Perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha dilarang melakukan Penutupan Perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 113

- (1) Tindakan Penutupan Perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penutupan Perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.

Pasal 114

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan paling kurang 7 (tujuh) hari kerja sebelum Penutupan Perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.
- (2) Sebelum dan/atau selama Penutupan Perusahaan (*lock out*) berlangsung, Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan segera menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Penutupan Perusahaan (*lock out*) dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya Penutupan Perusahaan (*lock out*) kepada lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB XI
INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 115

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan bertanggung jawab melakukan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan.

- (2) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) membangun dan mengembangkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan.
- (3) Pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sistem berbasis elektronik dan media informasi lainnya.
- (4) Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan Informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap, dan berkesinambungan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan sistem informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB XII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 116

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dapat melakukan kunjungan ke Perusahaan melalui kegiatan pembinaan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi, pendampingan, dan monitoring.
- (3) Pembinaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkesinambungan terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 117

Objek pembinaan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. rancangan Tenaga Kerja
- b. pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- c. Penempatan Tenaga Kerja;
- d. penggunaan TKA;
- e. Alih Daya;
- f. Hubungan Kerja;
- g. Pencari Kerja, Pemberi Kerja, dan Pekerja/Buruh disabilitas;
- h. Pekerja/Buruh anak;
- i. Pekerja/Buruh perempuan;
- j. waktu kerja;
- k. pengupahan;
- l. Perselisihan Hubungan Industrial;
- m. lembaga kerja sama Bipartit;
- n. lembaga kerja sama Tripartit;
- o. Peraturan Perusahaan;
- p. peraturan kerja bersama;

- q. serikat pekerja/ serikat buruh; dan
- r. organisasi Pengusaha.

Pasal 118

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam melakukan pengawasan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah dapat menyusun tim pengawasan Ketenagakerjaan untuk menjamin terlaksananya pembinaan dan pengawasan Ketenagakerjaan.
- (4) Tim pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas unsur:
 - a. pengawas Ketenagakerjaan;
 - b. Perangkat Daerah terkait;
 - c. tokoh masyarakat;
 - d. kepolisian;
 - e. TNI; dan
 - f. akademisi.
- (5) Ketentuan mengenai pembentukan tim pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB XIII SINERGITAS

Pasal 119

Dalam melaksanakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah bersinergi dengan pemerintah pusat dan pemerintah provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV PELAPORAN

Pasal 120

- (1) Pelaporan kinerja Penyelenggaraan Ketenagakerjaan disusun oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pelaporan kinerja Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. jumlah Perusahaan;
 - b. jumlah Tenaga Kerja;
 - c. pelatihan dan pemagangan;
 - d. informasi lowongan kerja;
 - e. Penempatan Tenaga Kerja;
 - f. pelaksanaan PKWT dan PKWTT;
 - g. penggunaan TKA; dan
 - h. pelaksanaan Hubungan Industrial.

- (3) Laporan kinerja Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaporkan paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun dan digunakan sebagai basis data Sistem Informasi Ketenagakerjaan.

BAB XV PENDANAAN

Pasal 121

Pendanaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Daerah dan sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan mempertimbangkan kemampuan fiskal Daerah.

BAB XVI SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 122

- (1) Setiap Perusahaan dan Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1), Pasal 14, Pasal 20 ayat (1), Pasal 30 ayat (4), Pasal 33 ayat (2), Pasal 36 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 39 ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), Pasal 43 ayat (1), Pasal 45 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 60, Pasal 64 ayat (1), Pasal 66 ayat (2), Pasal 68 ayat (1), Pasal 69 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 72 ayat (1), Pasal 74 ayat (2), Pasal 77 ayat (1), Pasal 79 ayat (2), Pasal 80 ayat (1), ayat (4), dan ayat (5), Pasal 82 ayat (1), Pasal 89 ayat (1), Pasal 92 ayat (1), Pasal 101 ayat (2), Pasal 102 ayat (1), Pasal 103 ayat (1) dan Pasal 114 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
 - d. pembatalan pendaftaran.
- (2) Pengenaan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan atau pejabat yang berwenang kepada Perusahaan.
- (3) Perusahaan yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3x24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.

- (7) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.
- (8) Sanksi sebagaimana dimaksud ayat (7) berupa rekomendasi pembatalan dan/atau pembatalan pendaftaran Perusahaan sesuai kewenangan.

BAB XVII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 123

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Ditetapkan di Kandangan
pada tanggal 18 Desember 2025

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

ttd.

SYAFRUDIN NOOR

Diundangkan di Kandangan
pada tanggal 18 Desember 2025

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN,

ttd.

MUHAMMAD NOOR

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN TAHUN 2025
NOMOR 10

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN,
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN: (10-123/2025).

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN
NOMOR 10 TAHUN 2025
TENTANG
PENYELENGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

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

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

Dengan terbitnya Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Nasional dipandang perlu untuk membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini berdasarkan pada asas keadilan, keterbukaan, non diskriminatif, dan kepastian hukum, serta memiliki tujuan untuk mewujudkan suatu sistem penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang efisien dan memenuhi asas-asas yang baik, meningkatkan serapan Tenaga Kerja Daerah dan meningkatkan keterampilan Tenaga Kerja Daerah.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Angka 10

Termasuk Pekerja Rentan adalah petani, tukang ojek, buruh harian lepas, tukang kayu mandiri, tukang bangunan mandiri, pedagang kaki lima, pedagang keliling, juru parkir, sopir mandiri, imam masjid/langgar, marbot/kaum, ustadz dan ustadzah kampung, guru mengaji, pekerja disabilitas, barisan pemadam kebakaran termasuk relawan kegiatan sosial dan keagamaan.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3
Cukup jelas.

Pasal 4
Cukup jelas.

Pasal 5
Cukup jelas.

Pasal 6
Cukup jelas.

Pasal 7
Ayat (1)
Yang dimaksud Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 8
Cukup jelas.

Pasal 9
Cukup jelas.

Pasal 10
Cukup jelas.

Pasal 11
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20
Cukup jelas.

Pasal 21
Cukup jelas.

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Ayat (1)
Yang dimaksud lembaga penyalur pekerja rumah tangga adalah lembaga penyalur pekerja rumah tangga yang telah mendapat izin.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35
Cukup jelas.

Pasal 36
Cukup jelas.

Pasal 37
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang mempunyai Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan terdaftar sebagai pekerja yang dibuktikan dengan Kartu AK-1.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 38
Cukup jelas.

Pasal 39
Cukup jelas.

Pasal 40
Cukup jelas.

Pasal 41
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Perluasan Kesempatan Kerja dapat berupa “kampung berdaya” yaitu “kami pekerja unggul bersama dalam upaya” sebagai strategi Perluasan Kesempatan Kerja dengan basis potensi wilayah, atau kegiatan serupa yang mempunyai program yang sama.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Pasal 42
Cukup jelas.

Pasal 43
Cukup jelas.

Pasal 44
Cukup jelas.

Pasal 45
Cukup jelas.

Pasal 46
Cukup jelas.

Pasal 47
Yang dimaksud Pemberi Kerja TKA meliputi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional, Kantor perwakilan dagang asing, kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia, Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia, Badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan hukum asing yang terdaftar di instansi yang berwenang; Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan; Usaha jasa impresariat, Badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA, dan Perseroan terbatas dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan, dan Perusahaan yang berbentuk Persekutuan Perdata, Firma (Fa), Persekutuan Komanditer dan Usaha Dagang (UD) dilarang mempekerjakan TKA.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas.

Pasal 53
Cukup jelas.

Pasal 54
Cukup jelas.

Pasal 55
Cukup jelas.

Pasal 56
Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan hak normatif Pekerja PKWT yaitu mendapatkan pemberian uang kompensasi pada saat berakhirnya PKWT.

Pasal 60

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

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud tidak mengubah status Hubungan Kerja yaitu status PKWTT yang tidak bisa berubah menjadi PKWT hanya karena sifat pekerjaannya tetap dan berbeda vendor.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66
Cukup jelas.

Pasal 67
Cukup jelas.

Pasal 68
Cukup jelas.

Pasal 69
Cukup jelas.

Pasal 70
Cukup jelas.

Pasal 71
Cukup jelas.

Pasal 72
Cukup jelas.

Pasal 73
Cukup jelas.

Pasal 74
Cukup jelas.

Pasal 75
Cukup jelas.

Pasal 76
Cukup jelas.

Pasal 77
Cukup jelas.

Pasal 78
Cukup jelas.

Pasal 79
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas.

Pasal 81
Cukup jelas.

Pasal 82
Cukup jelas.

Pasal 83
Cukup jelas.

Pasal 84
Cukup jelas.

Pasal 85
Cukup jelas.

Pasal 86
Cukup jelas.

Pasal 87
Cukup jelas.

Pasal 88
Cukup jelas.

Pasal 89
Cukup jelas.

Pasal 90
Cukup jelas.

Pasal 91
Cukup jelas.

Pasal 92
Cukup jelas.

Pasal 93
Cukup jelas.

Pasal 94
Cukup jelas.

Pasal 95
Cukup jelas.

Pasal 96
Cukup jelas.

Pasal 97
Cukup jelas.

Pasal 98
Cukup jelas.

Pasal 99
Cukup jelas.

Pasal 100
Cukup jelas.

Pasal 101
Cukup jelas.

Pasal 102
Cukup jelas.

Pasal 103
Cukup jelas.

Pasal 104
Cukup jelas.

Pasal 105
Cukup jelas.

Pasal 106
Cukup jelas.

Pasal 107
Cukup jelas.

Pasal 108
Cukup jelas.

Pasal 109
Cukup jelas.

Pasal 111
Cukup jelas.

Pasal 112
Cukup jelas.

Pasal 113
Cukup jelas.

Pasal 114
Cukup jelas.

Pasal 115
Cukup jelas.

Pasal 116
Cukup jelas.

Pasal 117
Cukup jelas.

Pasal 118
Cukup jelas.

Pasal 119
Cukup jelas.

Pasal 120
Cukup jelas.

Pasal 121
Cukup jelas.

Pasal 122
Cukup jelas.

Pasal 123
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN
NOMOR 8