



BUPATI BANYUMAS  
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANYUMAS  
NOMOR 15 TAHUN 2024  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANYUMAS,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional sebagai bagian dari upaya memajukan kesejahteraan umum, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya;
  - c. bahwa dalam rangka memberikan arah, landasan, dan kepastian hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Banyumas, maka perlu pedoman dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan;
  - 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 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
  3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 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);

4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BANYUMAS

dan

BUPATI BANYUMAS

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Banyumas.
2. Bupati adalah Bupati Banyumas.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang Ketenagakerjaan.
6. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah lembaga pelatihan kerja milik pemerintah daerah tempat diselenggarakannya proses Pelatihan Kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat Kompetensi Kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

10. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
12. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. 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;
  - 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.
14. Perusahaan adalah:
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain;
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
16. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
17. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
18. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
19. 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.

20. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
21. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
22. 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.
23. 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/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
24. 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.
25. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
26. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah/Pemerintah Daerah.
27. 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.
28. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.
29. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah

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

30. Rencana Tenaga Kerja adalah hasil kegiatan PTK.
31. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai Ketenagakerjaan.
32. 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.
33. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah lembaga yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
34. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
35. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
36. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disebut dengan LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
37. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
38. Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
39. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
40. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan Hubungan Kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju Tempat Kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

41. Tempat Kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, dimana Pekerja/Buruh bekerja atau sering dimasuki Pekerja/Buruh untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya.
42. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
43. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
44. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
45. 1 (satu) Hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.
46. 1 (satu) Minggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.
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. Upah Minimum adalah Upah bulanan terendah yang terdiri atas Upah Minimum provinsi dan Upah Minimum kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Gubernur.
49. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

## BAB II TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

### Pasal 2

Pembentukan Peraturan Daerah ini bertujuan untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan Daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya.

### Pasal 3

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. tanggung jawab Pemerintah Daerah;
- b. PTK;
- c. produktivitas, pelatihan dan pemagangan kerja;
- d. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan TKA;
- f. Hubungan Kerja;
- g. perlindungan Tenaga Kerja;
- h. Hubungan Industrial;
- i. Pemutusan Hubungan Kerja;
- j. kerja sama;
- k. Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah;
- l. ketentuan pidana;
- m. pembinaan; dan
- n. pendanaan.

### BAB III

#### TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

### Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertanggung jawab terhadap:
  - a. Perencanaan Tenaga Kerja;
  - b. Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja;
  - c. Penempatan Tenaga Kerja; dan
  - d. Hubungan Industrial.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan melalui Penyusunan Rencana Tenaga Kerja.
- (3) Pelatihan Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:
  - a. pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi;
  - b. pembinaan LPK swasta;
  - c. perizinan dan pendaftaran LPK;
  - d. konsultasi produktivitas pada Perusahaan kecil; dan
  - e. pengukuran produktivitas tingkat Daerah.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan melalui:
  - a. pelayanan antar kerja di Daerah;
  - b. penerbitan Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta di Daerah;
  - c. pengelolaan informasi pasar kerja di Daerah;
  - d. perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Pra dan Purna Penempatan) di Daerah; dan
  - e. penerbitan Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang Lokasi Kerjanya di Daerah.
- (5) Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilaksanakan melalui:
  - a. pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama untuk Perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah; dan

- b. pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan di Daerah.
- (6) Pelaksanaan tanggung jawab Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas yang menyelenggarakan urusan Ketenagakerjaan dengan berkoordinasi dengan Perangkat Daerah terkait.

## BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun PTK.
- (2) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Pemerintah Daerah berpedoman pada PTK.

### Bagian Kedua Jenis Perencanaan Tenaga Kerja

#### Pasal 6

- (1) PTK terdiri atas:
  - a. PTK Makro; dan
  - b. PTK Mikro.
- (2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas lingkup kewilayahan dan lingkup sektoral.
- (3) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas lingkup badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.

### Bagian Ketiga Perencanaan Tenaga Kerja Makro

#### Pasal 7

- (1) Penyusunan PTK Makro Daerah dilakukan oleh Dinas.
- (2) Penyusunan PTK Makro lingkup sektoral/sub sektoral di Daerah dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan di bidang sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.
- (3) Dalam menyusun PTK Makro Daerah, Pemerintah Daerah dapat membentuk tim.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman pembentukan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 8

- (1) PTK Makro, diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga terkait.
- (2) Pelaksanaan PTK Makro meliputi:
  - a. kegiatan sosialisasi;
  - b. pencapaian sasaran;
  - c. pemantauan;
  - d. evaluasi;
  - e. penyesuaian sasaran; dan
  - f. pelaporan hasil pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro.

#### Pasal 9

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) menghasilkan Rencana Tenaga Kerja makro.
- (2) Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat informasi tentang:
  - a. persediaan Tenaga Kerja;
  - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
  - c. neraca Tenaga Kerja; dan
  - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan.

#### Pasal 10

- (1) Rencana Tenaga Kerja makro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan evaluasi untuk disesuaikan dengan kondisi lingkungan strategis yang mempengaruhi.
- (3) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 11

- (1) Rencana Tenaga Kerja makro dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dengan mengarusutamakan Ketenagakerjaan dalam setiap kebijakan, strategi dan program pembangunan Daerah.
- (2) Mengarusutamakan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memposisikan Ketenagakerjaan sebagai aspek yang utama dalam program pembangunan.
- (3) Mengarusutamakan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. penetapan target perluasan kesempatan kerja;
  - b. peningkatan kualitas Tenaga Kerja;
  - c. pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal;
  - d. peningkatan produktivitas Tenaga Kerja;
  - e. peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja;
  - f. peningkatan jaminan sosial Tenaga Kerja;
  - g. peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja Tenaga Kerja; dan
  - h. perlindungan Tenaga Kerja.

#### Pasal 12

Rencana Tenaga Kerja makro dilaksanakan untuk:

- a. memperluas kesempatan kerja;
- b. meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja;
- c. meningkatkan kualitas Tenaga Kerja;
- d. meningkatkan produktivitas Tenaga Kerja; dan
- e. meningkatkan perlindungan serta kesejahteraan Pekerja/Buruh.

#### Pasal 13

- (1) Rencana Tenaga Kerja makro Daerah disosialisasikan oleh Dinas.
- (2) Rencana Tenaga Kerja makro lingkup sektoral/sub sektoral di Daerah disosialisasikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan.

#### Pasal 14

- (1) Laporan hasil pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro Daerah disampaikan oleh Dinas kepada Bupati sebagai bahan penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan Daerah.
- (2) Laporan hasil pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro lingkup sektoral/sub sektoral di Daerah disampaikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha yang bersangkutan kepada Bupati sebagai bahan penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan Daerah.
- (3) Penyampaian laporan hasil pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara berkala setiap tahun dan 5 (lima) tahun.

### Bagian Keempat Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

#### Pasal 15

- (1) Penyusunan PTK Mikro diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (2) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh badan usaha milik Daerah, Perusahaan swasta, serta lembaga swasta lainnya.

#### Pasal 16

- (1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) menghasilkan Rencana Tenaga Kerja mikro.
- (2) Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat informasi tentang:
  - a. persediaan pegawai;
  - b. kebutuhan pegawai;
  - c. neraca pegawai; dan
  - d. program pegawai.

#### Pasal 17

- (1) Rencana Tenaga Kerja mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (2) Setiap tahun Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan penilaian untuk disesuaikan dengan perkembangan lembaga atau Perusahaan.

#### Pasal 18

- (1) Rencana Tenaga Kerja mikro dilaksanakan oleh badan usaha milik Daerah, Perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.
- (2) Sasaran pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelaksanaan program Ketenagakerjaan.
- (3) Pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dipantau secara berkala untuk mengetahui tingkat pencapaiannya.
- (4) Hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dievaluasi secara berkala untuk memperbaiki kinerja pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja mikro.

#### Pasal 19

- (1) Rencana Tenaga Kerja mikro disosialisasikan oleh pimpinan lembaga/Perusahaan pada unit kerja di lingkungannya.
- (2) Sosialisasi Rencana Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk mendapatkan komitmen dan sebagai pedoman dalam pelaksanaan program Ketenagakerjaan.

### BAB V

#### PRODUKTIVITAS, PELATIHAN DAN PEMAGANGAN KERJA

##### Bagian Kesatu Produktivitas

#### Pasal 20

- (1) Peningkatan produktivitas diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ramah lingkungan, dan berkelanjutan.
- (2) Peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas.
- (3) Dalam rangka peningkatan produktivitas, Pemerintah Daerah menyusun pedoman pelayanan produktivitas dalam pelaksanaan kegiatan promosi, peningkatan, pengukuran dan pemeliharaan produktivitas.

#### Pasal 21

- (1) Promosi produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) ditujukan untuk memberikan pemahaman dan penyebarluasan konsep produktivitas kepada masyarakat, dunia usaha, dan instansi Pemerintah Daerah guna

- meningkatkan kesadaran dan membangun komitmen kegiatan peningkatan Produktivitas.
- (2) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) ditujukan dalam rangka pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen.
  - (3) Pengukuran produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) dilakukan dengan prinsip valid, reliabel, akurat, objektif, dan akuntabel yang dilakukan untuk pengukuran produktivitas individu, mikro dan makro.
  - (4) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) dilakukan meliputi pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas serta pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.

## Bagian Kedua Pelatihan Kerja

### Paragraf 1 Umum

#### Pasal 22

Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

#### Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan Tenaga Kerja melalui Pelatihan Kerja berbasis kompetensi.
- (2) Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:
  - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
  - b. berbasis pada standar Kompetensi Kerja;
  - c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah Daerah dan masyarakat;
  - d. pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi;
  - e. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan profesionalisme; dan
  - f. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- (3) Pemberi Kerja bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi Pekerja/Buruh untuk meningkatkan produktivitas melalui Pelatihan Kerja.

#### Pasal 24

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui Pelatihan Kerja.

- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi Pengusaha yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Paragraf 2  
Peserta Pelatihan

Pasal 25

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Bagi penyandang Disabilitas yang menjadi peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
  - a. sertifikat pelatihan; dan/atau
  - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan badan nasional yang menyelenggarakan sertifikasi profesi dan/atau lembaga yang menyelenggarakan sertifikasi profesi.

Pasal 26

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan Kompetensi Kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan lembaga Pelatihan Kerja pemerintah, lembaga Pelatihan Kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi Kompetensi Kerja.
- (3) Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh Tenaga Kerja yang telah berpengalaman.

Pasal 27

Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kedisabilitas, dan kemampuan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang bersangkutan.

Paragraf 3  
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 28

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh LPK pemerintah dan/atau LPK swasta.
- (2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau Tempat Kerja.
- (3) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 29

- (1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Bagi LPK swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (4) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 30

- (1) Penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:
  - a. tersedianya tenaga kepelatihan;
  - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
  - c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
  - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (3) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 31

Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang telah memperoleh Perizinan Berusaha dan LPK Pemerintah Daerah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga Balai Latihan Kerja

### Pasal 32

- (1) Pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) diselenggarakan oleh Dinas melalui BLK.
- (2) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Sarana dan Prasarana BLK diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerja sama dengan:
  - a. sekolah menengah kejuruan;
  - b. perguruan tinggi;
  - c. perusahaan;
  - d. LPK swasta;
  - e. LPK Pemerintah; dan
  - f. lembaga lainnya

### Bagian Keempat Pemagangan

### Pasal 33

- (1) Pemagangan terdiri atas:
  - a. Pemagangan dalam negeri; dan
  - b. Pemagangan luar negeri.
- (2) Pemagangan dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta Pemagangan dengan Pemberi Kerja tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (3) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu Pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Dalam hal perubahan status peserta Pemagangan menjadi pekerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), penyelenggara Pemagangan harus memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.

- (6) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus disahkan oleh Dinas;
- (7) Pemagangan luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 34

- (1) Peserta Pemagangan berasal dari:
  - a. Pencari Kerja;
  - b. siswa LPK; dan/atau
  - c. Tenaga Kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (2) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak untuk:
  - a. memperoleh bimbingan dari pembimbing Pemagangan atau instruktur;
  - b. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
  - c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
  - d. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
  - e. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
  - f. memperoleh sertifikat Pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (3) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk:
  - a. mentaati perjanjian Pemagangan;
  - b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
  - c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara Pemagangan; dan
  - d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara Pemagangan.

#### Pasal 35

- (1) Penyelenggara Pemagangan terdiri atas:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. LPK Swasta; dan
  - c. Perusahaan.
- (4) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak untuk:
  - a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
  - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian Pemagangan.
- (3) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk:
  - a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
  - b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
  - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja kepada peserta Pemagangan;

- d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta Pemagangan;
- e. memberikan uang saku dan/atau uang transport peserta Pemagangan;
- f. mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
- g. memberikan sertifikat Pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

#### Pasal 36

- (1) Penyelenggara Pemagangan harus memiliki:
  - a. program Pemagangan;
  - b. sarana dan prasarana;
  - c. tenaga pelatihan dan pembimbing Pemagangan;
  - d. pendanaan; dan
  - e. unit pelatihan.
- (2) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat:
  - a. nama program;
  - b. tujuan program;
  - c. kompetensi yang akan dicapai;
  - d. jangka waktu Pemagangan;
  - e. persyaratan Pemagangan;
  - f. persyaratan pembimbing Pemagangan; dan
  - g. kurikulum dan silabus.
- (3) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada standar Kompetensi Kerja nasional Indonesia, standar internasional, dan/atau standar khusus.
- (4) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.

#### Pasal 37

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) huruf b, harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:

- a. ruang teori dan praktik simulasi;
- b. ruang praktik kerja;
- c. bekerja secara langsung dibawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program Pemagangan;
- d. kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja; dan
- e. buku kegiatan bagi peserta pemagangan.

#### Pasal 38

Tenaga pelatihan dan pembimbing Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) huruf c, dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program Pemagangan.

#### Pasal 39

Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di Perusahaan;

- b. waktu magang di Perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di Perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan
- c. para pelaku Pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian Pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi Perusahaan maupun peserta magang.

#### Pasal 40

- (1) Jangka waktu Pemagangan dalam negeri paling lama 1 (satu) tahun.
- (2) Peserta Pemagangan yang telah memperoleh sertifikat Pemagangan dapat:
  - a. direkrut langsung sebagai pekerja oleh Perusahaan yang melaksanakan Pemagangan;
  - b. bekerja pada perusahaan yang sejenis dengan Perusahaan tempat Pemagangan; atau
  - c. melakukan usaha mandiri atau wirausaha.
- (3) Penyelenggara Pemagangan dilarang mengikutsertakan peserta Pemagangan yang telah mengikuti Pemagangan pada program, jabatan, dan/atau kualifikasi yang sama.

### BAB VI

#### PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

##### Bagian Kesatu

##### Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 41

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
  - a. Dinas atau lembaga Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan; dan
  - b. LPTKS.
- (2) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan lembaga swasta berbadan hukum yang dalam melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri.
- (5) Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (6) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan.

#### Pasal 42

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja dan penempatan kerja kepada Dinas.
- (2) Dinas berkoordinasi kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Daerah sesuai dengan domisili Perusahaan tersebut untuk memberikan informasi lowongan kerja.
- (3) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja dan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Setiap orang dilarang memungut biaya secara langsung maupun tidak langsung kepada calon Tenaga Kerja kecuali yang dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (6) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 43

Penyampaian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 42 ayat (1), Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. melakukan pembinaan kepada Pemberi Kerja dalam Daerah untuk memenuhi kewajiban melaporkan lowongan pekerjaan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan;
- b. melakukan verifikasi lowongan pekerjaan;
- c. menyebarluaskan lowongan pekerjaan melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan;
- d. memanfaatkan informasi lowongan pekerjaan untuk PTK, Penempatan Tenaga Kerja, pelaporan informasi pasar kerja, analisis pasar kerja, dan analisis jabatan dalam Daerah;
- e. melakukan pembinaan Pengantar Kerja dan/atau petugas antar kerja dalam Daerah;
- f. melakukan monitoring dan evaluasi kepada Pemberi Kerja dalam Daerah terkait kewajiban melaporkan lowongan pekerjaan; dan
- g. memberikan sanksi kepada Pemberi Kerja dalam Daerah yang tidak memenuhi kewajiban melaporkan lowongan pekerjaan.

#### Pasal 44

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan Tenaga Kerja dari Pemberi Kerja.

- (2) Ketentuan mengenai penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 45

- (1) Setiap Tenaga Kerja penyandang Disabilitas mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap Pemberi Kerja memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang Disabilitas dengan mempekerjakan penyandang Disabilitas di Perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Setiap pengusaha swasta mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Pemerintah Daerah dan pengusaha memfasilitasi pemenuhan kuota Tenaga Kerja bagi penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4).
- (6) Pemerintah Daerah memberikan insentif kepada pengusaha yang mempekerjakan penyandang Disabilitas.
- (7) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) melaksanakan dan melaporkan penempatan Tenaga Kerja penyandang Disabilitas kepada Dinas secara periodik setiap 3 (tiga) bulan sekali.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan Tenaga Kerja penyandang Disabilitas dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kedua

#### Perluasan Kesempatan Kerja

#### Pasal 46

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, instansi pemerintah lainnya, badan usaha dan kelembagaan masyarakat dengan menetapkan program dan kebijakan untuk menyerap Tenaga Kerja.
- (3) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh Pemerintah Daerah, instansi pemerintah lainnya, badan usaha dan kelembagaan masyarakat melalui penciptaan kegiatan produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.

- (4) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilakukan melalui pola:
  - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
  - b. terapan teknologi tepat guna;
  - c. wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi;
  - f. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; dan/atau
  - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (5) Dalam melaksanakan penciptaan kegiatan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) diutamakan menyerap Tenaga Kerja.

### Bagian Ketiga Penempatan Tenaga Kerja Lokal

#### Pasal 47

- (1) Penempatan Tenaga Kerja lokal dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja lokal dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja lokal sesuai dengan kebutuhan program Daerah.

#### Pasal 48

- (1) Tenaga Kerja Lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 merupakan Tenaga Kerja yang berasal dari Daerah dibuktikan dengan dokumen kependudukan.
- (2) Dokumen kependudukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk fisik dan/atau digital.

#### Pasal 49

- (1) Setiap Perusahaan dapat melakukan hubungan kerja sama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung Tenaga Kerja.
- (2) Pengembangan pola kemitraan dalam melakukan hubungan kerja sama dapat disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

#### Pasal 50

- (1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja dalam menjalankan usaha di Daerah memenuhi kebutuhan Tenaga Kerja dengan memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal paling sedikit 70% (tujuh puluh persen) dari Tenaga Kerja yang dibutuhkan.
- (2) Pemenuhan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

- (3) Pelaksanaan dalam memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas mengkoordinasikan penyiapan dan penempatan Tenaga Kerja lokal secara terbuka dan transparan dengan pemangku kepentingan terkait.
- (4) Prioritas Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan penyerapan Tenaga Kerja di Daerah.

#### Bagian Keempat Bursa Kerja Khusus

##### Pasal 51

- (1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41, dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.
- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang menempatkan:
  - a. tenaga kerja di luar alumninya; dan/atau
  - b. tenaga kerja ke luar negeri.

##### Pasal 52

- (1) BKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) dibentuk oleh kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (2) Pembentukan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja serta didaftarkan kepada Dinas.
- (3) Dinas mencatat pendaftaran BKK dan menerbitkan tanda daftar.
- (4) Tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku selama BKK aktif menyelenggarakan Penempatan Tenaga Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

##### Pasal 53

LPTKS yang memperoleh izin dan BKK yang memperoleh tanda daftar dari Dinas harus menyampaikan laporan Penempatan Tenaga Kerja dan laporan kegiatan BKK kepada Dinas.

Bagian Kelima  
Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*)

Pasal 54

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

- a. Dinas;
- b. LPTKS;
- c. BKK; dan/atau
- d. Lembaga Berbadan Hukum.

Pasal 55

- (1) Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) yang diselenggarakan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 huruf b, huruf c, dan huruf d harus memperoleh persetujuan dari Dinas.
- (2) LPTKS, BKK dan Lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan surat permohonan, dengan melampirkan:
  - a. perizinan, atau akta pendirian berbadan hukum;
  - b. rencana jumlah Perusahaan peserta;
  - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
  - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja dan bersedia dihentikan kegiatan Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) apabila melakukan pelanggaran dimaksud.
- (3) Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.

BAB VII

PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 56

- (1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Setiap Pemberi Kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan TKA wajib melaporkan kepada Dinas sekurang-kurangnya setiap 3 (tiga) bulan.
- (3) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengendalian penggunaan TKA dilakukan melalui penggunaan data secara bersama dan terintegrasi secara daring melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan antara Pemerintah Daerah dengan instansi terkait.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi;

- d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (6) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 57

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki rencana penggunaan TKA yang disahkan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan;
- (2) Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi:
  - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
  - c. TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (4) TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (5) TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.
- (6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 58

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib:
  - a. menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
  - b. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
  - c. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah Hubungan Kerjanya berakhir.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan tertentu.

#### Pasal 59

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib membayar dana kompensasi penggunaan TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (3) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VIII HUBUNGAN KERJA

### Pasal 60

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

### Pasal 61

- (1) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian Kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal Perjanjian Kerja yang dibuat secara lisan, Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Tenaga Kerja yang bersangkutan.
- (4) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:
  - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - b. nama, dan alamat lengkap Pemberi Kerja;
  - c. nama, jenis kelamin, Nomor Induk Kependudukan, dan alamat Pekerja/Buruh;
  - d. jabatan atau jenis pekerjaan;
  - e. tempat pekerjaan;
  - f. kondisi dan syarat yang meliputi jam kerja, besarnya upah dan cara pembayarannya, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi;
  - g. mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
  - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
  - i. tanda tangan para pihak perjanjian kerja; dan
  - j. jaminan keamanan dan keselamatan Tenaga Kerja selama bekerja.

- (6) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.
- (7) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) di atas materai, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta Pekerja/Buruh dan Pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) Perjanjian Kerja.
- (8) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (9) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

#### Pasal 62

Pengusaha dilarang melakukan penahanan dan/atau menguasai dan/atau menyimpan dokumen asli milik pekerja/buruh yang sifatnya melekat pada pekerja/buruh dalam melakukan Hubungan Kerja sebagai jaminan.

#### Pasal 63

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

#### Pasal 64

- (1) PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Dalam hal PKWT dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

#### Pasal 65

- (1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

#### Pasal 66

- (1) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
  - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
  - (3) PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

#### Pasal 67

- (1) Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

#### Pasal 68

- (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
  - a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
  - b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
  - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
  - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
  - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.
- (2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.
- (4) Dalam hal Pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/Buruh.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 69

- (1) Dalam hal PKWT berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh.
- (2) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (4) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 70

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### Pasal 71

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik PKWT maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.
- (3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PKWT tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha.
- (5) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.

- (6) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 72

PKWT dicatatkan ke Dinas.

### BAB IX PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 73

Perlindungan Tenaga Kerja diselenggarakan melalui:

- a. perlindungan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas;
- b. perlindungan Anak;
- c. perlindungan Tenaga Kerja Perempuan;
- d. ketentuan waktu kerja;
- e. ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja;
- f. ketentuan pengupahan dan THR; dan
- g. ketentuan kesejahteraan dan jaminan sosial.

#### Bagian Kedua

#### Perlindungan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

#### Pasal 74

- (1) Setiap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Penyandang Disabilitas dengan mempekerjakan Penyandang Disabilitas di Perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Setiap Perusahaan swasta mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Pemerintah Daerah dan Pengusaha memfasilitasi pemenuhan kuota Tenaga Kerja bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4)
- (6) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Dinas.

#### Pasal 75

- (1) Pemberi Kerja wajib menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.
- (2) Pemberi Kerja membuka mekanisme pengaduan atas tidak terpenuhi hak Penyandang Disabilitas.

- (3) Pemerintah Daerah menyosialisasikan penyediaan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (5) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga Perlindungan Anak

#### Pasal 76

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi:
  - a. anak umur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
  - b. anak umur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di Tempat Kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; dan
  - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah pengawasan langsung orang tua/ wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
  - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
  - b. ada Perjanjian Kerja antara Pengusaha dengan orang tua/wali;
  - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
  - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesejahteraan kerja;
  - f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
  - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 77

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan Anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- 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 beralkohol, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
  - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau 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.

#### Bagian Keempat Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan

##### Pasal 78

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungan bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di Tempat Kerja.
- (3) Pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

##### Pasal 79

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang 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 pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

##### Pasal 80

Pekerja/Buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

## Bagian Kelima Waktu Kerja

### Pasal 81

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

### Pasal 82

- (1) Pengusaha wajib memberi:
  - a. waktu istirahat; dan
  - b. cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:
  - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
  - b. istirahat mingguan 1 (satu) Hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

### Pasal 83

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Bagian Keenam  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 84

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Setiap Perusahaan harus melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja yang terdiri atas:
  - a. norma keselamatan kerja;
  - b. norma kerja;
  - c. norma kesehatan kerja dan higienisasi Perusahaan;
  - d. norma kerja anak dan perempuan; dan
  - e. norma Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh  
Pengupahan dan Tunjangan Hari Raya

Pasal 85

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 86

- (1) Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 87

- (1) Pengusaha wajib membayar Upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Daerah.
- (2) Upah Minimum yang dimaksud dalam ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.

- (3) Ketentuan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (4) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan pekerja/buruh di Perusahaan dengan ketentuan:
  - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di Daerah; dan
  - b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di Daerah.
- (5) Ketentuan mengenai pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 88

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (5) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 89

- (1) Tunjangan Hari Raya keagamaan wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Tunjangan Hari Raya keagamaan wajib dibayarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.
- (3) Pemberian Tunjangan Hari Raya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (5) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan  
Kesejahteraan dan Jaminan Sosial

Pasal 90

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh, meliputi:
  - a. ruang laktasi;
  - b. fasilitas seragam kerja sesuai bidang pekerjaan;
  - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
  - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah Pekerja/Buruh;
  - e. 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 91

- (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program jaminan sosial pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.
- (2) Pelaksanaan jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara, sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (4) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 92

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:

- a. menetapkan kebijakan; dan
  - b. memberikan pelayanan dan pembinaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:
- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
  - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
  - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
  - e. ikut memajukan Perusahaan; dan
  - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi:
- a. menciptakan kemitraan;
  - b. mengembangkan usaha;
  - c. memperluas lapangan kerja; dan
  - d. memberikan Kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

#### Pasal 93

- (1) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
- 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.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kedua Perselisihan Hubungan Industrial

#### Pasal 94

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dengan undang-undang.

BAB XI  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 95

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 96

- (1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:
  - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. menikah;
  - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
  - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
  - h. mengadukan Pengusaha kepada pihak yang wajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
  - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat Kecelakaan Kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut

- surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha harus mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

#### Pasal 97

- (1) 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 atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
  - c. Perusahaan Tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
  - d. Perusahaan Tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
  - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
  - f. Perusahaan pailit;
  - g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan Pengusaha melakukan hal sebagai berikut:
    - 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
    - 2) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan 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 diluar 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 pengunduran diri;
    - 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
    - 3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
  - j. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
  - k. 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;
  - l. 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;
  - m. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
  - n. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat Kecelakaan Kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
  - o. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
  - p. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 98

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Ketentuan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 99

Pengusaha harus melaporkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan kepada Dinas.

## BAB XII KERJA SAMA

### Pasal 100

- (1) Dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah dapat melakukan kerja sama.
- (2) Kerja sama sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dilakukan dengan:
  - a. lembaga kerja sama bipartit;
  - b. lembaga kerja sama tripartit;
  - c. Provinsi lain;
  - d. Kabupaten/Kota;
  - e. lembaga pendidikan; dan
  - f. dunia usaha dan dunia industri.
- (3) Ketentuan dan tata cara pelaksanaan kerjasama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XIII SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAERAH

### Pasal 101

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Informasi Ketenagakerjaan yang berbasis elektronik.
- (2) Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. Informasi Ketenagakerjaan umum;
  - b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
  - c. informasi penempatan Tenaga Kerja;
  - d. informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja; dan
  - e. informasi Hubungan Industrial.
- (4) Dinas bertanggung jawab untuk melakukan pengelolaan informasi publik terkait bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

## BAB XIV KETENTUAN PIDANA

### Pasal 102

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pasal 57 ayat (1), Pasal 58 ayat (1), Pasal 61 ayat (3), Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 81 ayat (4), Pasal 82 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 83, Pasal 86 ayat (3), Pasal 87 ayat (1), dan Pasal 98 ayat (1) dikenai sanksi pidana sesuai dengan peraturan perundang-perundangan.

## BAB XV PEMBINAAN

### Pasal 103

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

- (2) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## BAB XVI PENGHARGAAN

### Pasal 104

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang perseorang, pengusaha, dan/atau badan hukum di Daerah yang menjalankan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa piagam penghargaan.

## BAB XVII PENDANAAN

### Pasal 105

Sumber pendanaan Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berasal dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XVIII KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 106

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Purwokerto  
pada tanggal 23 Desember 2024

Pj. BUPATI BANYUMAS,

ttd

IWANUDDIN ISKANDAR

Diundangkan di Purwokerto

pada tanggal 23 Desember 2024

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANYUMAS,

ttd

AGUS NUR HADIE

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANYUMAS TAHUN 2024  
NOMOR 15

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KABUPATEN  
BANYUMAS, PROVINSI JAWA TENGAH: (14-339/2024)

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM  
SETDA KABUPATEN BANYUMAS,



Ditandatangani secara  
elektronik oleh :

ARIF ROHMAN, S.H., M.H.  
Pembina

NIP. 197505312009031002

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANYUMAS  
NOMOR 15 TAHUN 2024

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah 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 dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah 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 termasuk terbitnya Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri terkait dengan penyelenggaraan Ketenagakerjaan mendorong Pemerintah Daerah untuk merespon dan memberikan landasan hukum dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan khususnya di Kabupaten Banyumas.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hal ini sejalan dengan Peran Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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; (3) Hubungan Industrial.

Pentingnya Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini selain menjawab tuntutan dan tantangan peningkatan kinerja penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kabupaten Banyumas juga diharapkan dapat mengungkit pencapaian target makro pembangunan Daerah seperti pengurangan kemiskinan dan Tingkat Pengangguran Terbuka yang tentu untuk mencapai tujuan/*ultimate goal* mewujudkan peningkatan kesempatan dan kualitas Tenaga Kerja, hingga kesejahteraan Tenaga Kerja pada umumnya dan masyarakat Kabupaten Banyumas pada khususnya.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4  
Cukup jelas.

Pasal 5  
Cukup jelas.

Pasal 6  
Cukup jelas.

Pasal 7  
Cukup jelas.

Pasal 8  
Cukup jelas.

Pasal 9  
Cukup jelas.

Pasal 10  
Cukup jelas.

Pasal 11  
Cukup jelas.

Pasal 12  
Cukup jelas.

Pasal 13  
Cukup jelas.

Pasal 14  
Cukup jelas.

Pasal 15  
Cukup jelas.

Pasal 16  
Cukup jelas.

Pasal 17  
Cukup jelas.

Pasal 18  
Cukup jelas.

Pasal 19  
Cukup jelas.

Pasal 20  
Cukup jelas.

Pasal 21  
Cukup jelas.

Pasal 22  
Cukup jelas.

Pasal 23  
Cukup jelas.

Pasal 24  
Cukup jelas.

Pasal 25  
Cukup jelas.

Pasal 26  
Cukup jelas.

Pasal 27  
Cukup jelas.

Pasal 28  
Cukup jelas.

Pasal 29  
Cukup jelas.

Pasal 30  
Cukup jelas.

Pasal 31  
Cukup jelas.

Pasal 32  
Cukup jelas.

Pasal 33  
Cukup jelas.

Pasal 34  
Cukup jelas.

Pasal 35  
Cukup jelas.

Pasal 36  
Cukup jelas.

Pasal 37  
Cukup jelas.

Pasal 38  
Cukup jelas.

Pasal 39  
Cukup jelas.

Pasal 40  
Cukup jelas.

Pasal 41  
Cukup jelas.

Pasal 42  
Cukup jelas.

Pasal 43  
Cukup jelas.

Pasal 44  
Cukup jelas.

Pasal 45  
Cukup jelas.

Pasal 46  
Cukup jelas.

Pasal 47  
Cukup jelas.

Pasal 48  
Cukup jelas.

Pasal 49  
Cukup jelas.

Pasal 50  
Cukup jelas.

Pasal 51  
Cukup jelas.

Pasal 52  
Cukup jelas.

Pasal 53  
Cukup jelas.

Pasal 54  
Cukup jelas.

Pasal 55  
Cukup jelas.

Pasal 56  
Cukup jelas.

Pasal 57  
Cukup jelas.

Pasal 58  
Cukup jelas.

Pasal 59  
Cukup jelas.

Pasal 60  
Cukup jelas.

Pasal 61  
Cukup jelas.

Pasal 62  
Dokumen asli yang dimaksud antara lain Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), Akte Kelahiran, Kartu Keluarga, Paspor, Ijazah dan/atau Sertifikat.  
Penahanan Ijazah dapat dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- a. penahanan ijazah oleh pihak Pengusaha dimungkinkan hanya bagi pekerja yang disekolahkan/didiklatkan/dikursuskan yang dibiayai oleh Perusahaan minimal senilai 3 (tiga) kali Upah Minimum Kabupaten/Kota.
- b. penahanan ijazah dilakukan dengan kesepakatan antara pihak pekerja dengan pihak Pengusaha;
- c. kesepakatan tidak menghilangkan hak seseorang untuk dapat menggunakan ijazahnya untuk kepentingan peningkatan kesejahteraan dan taraf hidup Tenaga Kerja;
- d. penahanan ijazah dibatasi waktunya maksimal 2 (dua) tahun dan jaminan keamanan ijazah dari Pengusaha (diasuransikan) dan apabila sudah selesai waktu perjanjian, pihak Pengusaha wajib mengembalikan ijazah tersebut.

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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANYUMAS NOMOR 98