



## GUBERNUR SULAWESI TENGAH

PERATURAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

NOMOR 4 TAHUN 2025

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR SULAWESI TENGAH,

Menimbang: a. bahwa dalam rangka menjamin hak bagi setiap tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak demi mewujudkan dan mempertahankan kelangsungan kehidupan yang sejahtera, perlu menetapkan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja serta memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan kepada pekerja guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;

b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, pembangunan Ketenagakerjaan perlu diselenggarakan dengan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan;

Mengingat:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), sebagaimana 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. 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 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
7. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141), sebagaimana 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2022 tentang Provinsi Sulawesi Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6777);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
13. 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);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
15. 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);
16. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.16/ MEN/ XI/ 2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 542);
17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.17/ MEN/ XI/ 2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 543);

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH  
dan  
GUBERNUR SULAWESI TENGAH

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.

**BAB I**  
**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Gubernur adalah Gubernur Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang selanjutnya disebut Pemerintah Daerah adalah unsur penyelenggara pemerintahan yang terdiri atas Gubernur dan Perangkat Daerah.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
6. Pemerintah Kabupaten/Kota adalah Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Daerah.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintahan Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
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. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.
13. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. 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.
15. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah bulanan terendah di perusahaan yang berlaku di Daerah yang ditetapkan oleh Gubernur.

16. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah bulanan terendah di perusahaan yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota yang ditetapkan oleh Gubernur.
17. Upah Minimum Sektoral Provinsi yang selanjutnya disingkat UMSP adalah Upah bulanan terendah di perusahaan yang berlaku untuk sektor tertentu di Daerah yang ditetapkan oleh Gubernur.
18. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah Upah bulanan terendah di perusahaan yang berlaku untuk sektor tertentu di wilayah Kabupaten/Kota yang ditetapkan oleh Gubernur.
19. Dewan Pengupahan Daerah adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam rangka perumusan kebijakan pengupahan dan pengembangan sistem pengupahan di Daerah.
20. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah dan perintah.
21. 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.
22. 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 sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
23. 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, badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
24. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
25. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun diluar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
26. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan Tenaga Kerja antar Daerah/kota dalam provinsi.

27. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan Tenaga Kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
28. 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.
29. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
30. 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.
31. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah 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.
32. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
33. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat dengan LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
34. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
35. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
36. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
37. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari Sistem Manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

38. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial disatu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
39. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah.
40. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh Tenaga Kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
41. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
42. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
43. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
44. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.
45. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.
46. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
47. 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.
48. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
49. 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.
50. 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.
51. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang Ketenagakerjaan baik di pusat maupun Daerah.

52. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
53. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian Sertifikat Kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
54. Keselamatan dan Kesehatan kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
55. Calon Pekerja Migran adalah setiap Tenaga Kerja Indonesia berasal dari Daerah yang memenuhi syarat sebagai Pencari Kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Daerah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
56. Pekerja Migran adalah setiap warga negara Indonesia yang berasal dari Daerah yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima Upah di luar wilayah Republik Indonesia.
57. Pelindungan Pekerja Migran adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran dan/atau keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.
58. Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.
59. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke Daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.
60. Penempatan Pekerja Migran adalah kegiatan pelayanan yang diberikan kepada Calon Pekerja Migran dan/atau Pekerja Migran Indonesia dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.
61. Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran yang selanjutnya disebut LTSA Pekerja Migran adalah sistem layanan pemberian informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan Pekerja Migran Daerah yang terintegrasi dalam pelayanan publik yang murah, mudah dan cepat tanpa diskriminasi.
62. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia selanjutnya disingkat P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran.
63. Orientasi Pra-Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat OPP adalah kegiatan pemberian pembekalan dan informasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi.

## Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan atas:

- a. keterpaduan;
- b. kemanfaatan;
- c. sinergitas;
- d. produktivitas;
- e. keterbukaan;
- f. kemitraan kerja; dan
- g. non diskriminasi.

## Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan:

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

## Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. perencanaan;
- b. pelatihan dan Pemagangan kerja;
- c. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- d. penggunaan TKA;
- e. Hubungan Kerja;
- f. perlindungan, pengupahan dan Jaminan Sosial;
- g. Hubungan Industrial;
- h. Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah;
- i. Pelindungan Pekerja Migran;
- j. peran serta masyarakat;
- k. kerja sama;
- l. pembinaan dan pengawasan;
- m. penghargaan; dan
- n. pendanaan.

## BAB II PERENCANAAN

### Pasal 5

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan Tenaga Kerja.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja meliputi:
  - a. perencanaan Tenaga Kerja makro; dan
  - b. perencanaan Tenaga Kerja mikro.

- (3) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal memuat:
  - a. kondisi Ketenagakerjaan;
  - b. persediaan Tenaga Kerja;
  - c. kebutuhan Tenaga Kerja;
  - d. neraca Tenaga Kerja; dan
  - e. arah kebijakan, strategi dan program pembangunan Ketenagakerjaan.
- (4) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga terkait.
- (5) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipedomani dalam penyusunan:
  - a. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah;
  - b. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah; dan
  - c. Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

#### Pasal 6

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro dan perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), disusun secara periodik dan sistematis.
- (2) Penyusunan perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a, memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif pada skala Daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi Daerah.
- (3) Penyusunan perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b, memuat pendayagunaan Tenaga Kerja di lingkungan Pemerintahan Daerah dan di lingkungan internal Perusahaan dengan mempertimbangkan potensi Daerah.

#### Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 disusun atas dasar informasi Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. informasi Ketenagakerjaan umum;
  - b. informasi pelatihan, Pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja;
  - c. informasi penempatan Tenaga Kerja; dan
  - d. informasi hubungan industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari sumber antara lain:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. Badan Usaha Milik Daerah;
  - c. Perguruan Tinggi;
  - d. Lembaga Swadaya Masyarakat;
  - e. Asosiasi Pengusaha;
  - f. Perusahaan swasta;
  - g. Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan/atau
  - h. masyarakat.

- (4) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) informasi Ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui survei, media cetak dan elektronik.

### Pasal 8

Tata cara penyusunan dan perencanaan Tenaga Kerja serta informasi Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Gubernur.

## BAB III PELATIHAN, PEMAGANGAN, DAN PRODUKTIVITAS

### Bagian Kesatu Pelatihan

#### Paragraf 1 Umum

### Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan Tenaga Kerja melalui Pelatihan Kerja berbasis kompetensi.
- (2) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:
- a. dilakukan analisa kebutuhan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi tenaga kerja lokal di Daerah;
  - b. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
  - c. berbasis pada standar Kompetensi Kerja;
  - d. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah Daerah dan masyarakat;
  - e. pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi;
  - f. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan profesionalisme; dan
  - g. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- (3) Pemerintah Daerah bertanggung jawab terhadap pendanaan sistem pelatihan kerja yang berkaitan dengan:
- a. pembinaan dan penyelenggaraan sistem pelatihan kerja di Daerah sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemerintah provinsi di bidang pelatihan kerja;
  - b. penyelenggaraan pelatihan kerja untuk bidang profesi yang diperlukan tetapi tidak atau belum dapat dilakukan oleh pemerintah Kabupaten/Kota;
  - c. dukungan penyelenggaraan uji kompetensi dalam rangka sertifikasi; dan
  - d. dukungan penyelenggaraan akreditasi LPK.
- (4) Pemberi Kerja bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi Pekerja/Buruh untuk meningkatkan produktivitas melalui Pelatihan Kerja.

#### Paragraf 2 Peserta Pelatihan Kerja

### Pasal 10

- (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 wajib 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; 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.

Paragraf 3  
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 11

- (1) LPK diselenggarakan oleh:
  - a. LPK Pemerintah;
  - b. LPK Swasta; dan
  - c. LPK Perusahaan.
- (2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan dan/ atau tempat kerja.
- (3) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah BLK dan/atau sebutan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perusahaan dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja berbasis kompetensi di lingkungan Perusahaan.
- (5) Dalam hal Perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan dapat bekerjasama dengan BLK dan/atau LPK Swasta.
- (6) Dalam melaksanakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) LPK wajib berpedoman pada standar dan ketentuan yang berlaku serta mendaftarkan kegiatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (8) Perusahaan dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja berbasis kompetensi di lingkungan Perusahaan.
- (9) Dalam hal Perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan dapat bekerjasama dengan BLK dan/atau LPK Swasta.
- (10) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan sesuai kewenangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (11) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib memenuhi Perizinan Berusaha sesuai kewenangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (12) Dalam melaksanakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) LPK wajib berpedoman pada standar dan ketentuan yang berlaku serta mendaftarkan kegiatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan Kompetensi Kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan LPK.
- (2) Pengakuan Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui Sertifikasi Kompetensi Kerja.
- (3) Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat juga diikuti oleh Tenaga Kerja yang telah berpengalaman.

Pasal 13

LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) wajib memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Paragraf 4  
Balai Latihan Kerja

Pasal 14

- (1) Pelatihan Kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 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 Kedua  
Pemagangan

Pasal 15

- (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) Pemagangan luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Peserta Pemagangan berasal dari:
  - a. Pencari Kerja;
  - b. siswa LPK; dan/atau
  - c. Tenaga Kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (5) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) minimal memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan Pengusaha tempat magang serta jangka waktu Pemagangan.

#### Pasal 16

- (1) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (4) 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.
- (2) Bagi peserta Pemagangan yang sudah bekerja pada Perusahaan yang bersangkutan memperoleh uang saku dan/atau uang transport sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d.
- (3) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (4) berkewajiban untuk:
  - a. mentaati perjanjian Pemagangan;
  - b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
  - c. mentaati tata tertib yang berlaku di Perusahaan penyelenggara Pemagangan; dan
  - d. menjaga nama baik Perusahaan penyelenggara Pemagangan.

#### Pasal 17

- (1) Penyelenggara Pemagangan terdiri atas:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. LPK Swasta; dan
  - c. Perusahaan.
- (2) 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 18

- (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, minimal 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 19

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 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 20

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

- b. waktu magang di Perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di Perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan
  - c. para pelaku Pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi Perusahaan maupun peserta magang.
- (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan dapat berkoordinasi dengan Forum Komunikasi Jejaring Pemagangan.

#### Pasal 21

- (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.

#### Bagian Ketiga Produktivitas

#### Pasal 22

- (1) Peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas.
- (2) Dalam rangka peningkatan produktivitas, Pemerintah Daerah menyusun pedoman pelayanan produktivitas dalam pelaksanaan kegiatan promosi, peningkatan, pengukuran dan pemeliharaan produktivitas.

#### Pasal 23

- (1) Promosi produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) ditujukan untuk memberikan pemahaman dan penyebarluasan konsepsi 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 22 ayat (2) ditujukan dalam rangka pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen.
- (3) Pengukuran produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) 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 22 ayat (2) dilakukan meliputi pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas serta pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.

**BAB IV**  
**PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM NEGERI**  
**DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

Bagian Kesatu  
Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri

Pasal 24

- (1) Pelaksana PTKDN terdiri atas:
  - a. Dinas; dan
  - b. LPTKS.
- (2) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - a. perusahaan penempatan tenaga kerja swasta;
  - b. perusahaan penempatan pekerja rumah tangga; dan
  - c. *Job Portal*.
- (3) Selain pelaksana PTKDN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelayanan PTKDN dapat dilaksanakan oleh Bursa Kerja Khusus (BKK).
- (4) PTKDN dilaksanakan berdasarkan atas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (5) PTKDN 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) PTKDN dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 25

- (1) Dalam pelayanan PTKDN, Pemerintah Daerah memiliki wewenang:
  - a. pelayanan antar kerja lintas Kabupaten/Kota dalam Daerah;
  - b. pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah;
  - c. pembinaan LPTKS dan BKK;
  - d. pembinaan sumber daya manusia penempatan tingkat provinsi;
  - e. penyelenggaraan unit layanan disabilitas bidang ketenagakerjaan; dan
  - f. monitoring dan evaluasi PTKDN.
- (2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b, dilaksanakan oleh Dinas.

Pasal 26

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan antar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
  - a. Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan;
  - b. penerbitan rekomendasi menerima dan mendatangkan Tenaga Kerja antar daerah; dan
  - c. penerbitan Surat Pengantar Rekrut untuk kebutuhan Tenaga Kerja antar daerah.
- (2) Dalam melaksanakan kewenangan pengelolaan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (1) huruf b, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:

- a. memberikan pelayanan informasi pasar kerja dan informasi jabatan kepada pencari kerja dan Pemberi Kerja skala Daerah; dan
- b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarluaskan informasi pasar kerja skala Daerah.

#### Pasal 27

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja dan penempatan kerja kepada Dinas.
- (2) Dinas berkoordinasi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota 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.

#### Pasal 28

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 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 29

- (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 minimal 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) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Dinas.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas diatur dalam Peraturan Gubernur.

#### Pasal 30

PTKDN dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Bagian Kedua**  
**Perluasan Kesempatan Kerja**

**Pasal 31**

- (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 yang 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) Ketentuan mengenai penciptaan kegiatan dalam perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Gubernur.

**Bagian Ketiga**  
**Penempatan Tenaga Kerja Lokal**

**Pasal 32**

- (1) Setiap Perusahaan dapat melakukan Hubungan Kerja sama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung Tenaga Kerja lokal.
- (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 33**

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan Tenaga Kerja, Perusahaan memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa menggesampingkan Standar Kompetensi Tenaga Kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan yang bersangkutan.

- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja lokal dan warga sekitar dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian, ijazah, dan/atau dokumen lain yang membuktikan keahliannya.

## BAB V

### PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

#### Pasal 34

- (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 minimal 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.

#### Pasal 35

- (1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib:
  - a. memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - b. menunjuk Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
  - c. mengikutsertakan TKA dalam program Jaminan Sosial nasional yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan atau program asuransi pada Perusahaan asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan melalui badan penyelenggara Jaminan Sosial ketenagakerjaan dan badan penyelenggara Jaminan Sosial kesehatan;
  - d. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
  - e. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA yang dipekerjakannya dengan bekerjasama dengan lembaga terkait; dan
  - f. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja pendamping kepada Dinas.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dan huruf d, tidak berlaku bagi:
  - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; dan
  - c. TKA yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan pelatihan untuk jangka waktu tertentu.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, diatur dalam Peraturan Gubernur.

#### Pasal 36

Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB VI

#### HUBUNGAN KERJA

#### Pasal 37

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal Perjanjian Kerja dibuat secara lisan, maka Pemberi Kerja wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (5) Syarat Perjanjian Kerja, meliputi:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan melawan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.
- (6) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
- (7) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c dan huruf d batal demi hukum.

#### Pasal 38

- (1) Perjanjian Kerja 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) PKWT tidak dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- (4) PKWT berdasarkan jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- (5) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.
- (6) PKWT berdasarkan jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - b. pekerjaan yang bersifat musiman;
  - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
  - d. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (7) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
  - b. pekerjaan yang bersifat sementara.

#### Pasal 39

- (1) Selain jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran, dengan ketentuan:
  - a. dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian; dan
  - b. Perjanjian Kerja harian dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (2) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pemberi Kerja dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWT.

#### Pasal 40

- (1) Perjanjian Kerja harian dibuat tertulis.
- (2) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:
  - a. nama alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
  - b. nama alamat Pekerja/Buruh;
  - c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
  - d. besarnya Upah.
- (3) Pengusaha wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program Jaminan Sosial.

#### Pasal 41

- (1) Pencatatan PKWT dapat dilakukan secara daring melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan yang pelaksanaannya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pemberi Kerja secara tertulis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 42

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang Hubungan Kerjanya berdasarkan PKWT pada saat berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perhitungan besaran uang kompensasi yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

Perlindungan kerja dan syarat kerja bagi Pekerja/Buruh yang Hubungan Kerja berdasarkan PKWT, mendapatkan perlindungan dan syarat kerja yang sama dengan Pekerja/Buruh PKWTT sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

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 45

- (1) Pengusaha dalam melakukan kegiatan usahanya dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan Alih Daya.
- (2) Dalam hal pelaksanaan kegiatan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha berkewajiban untuk memberitahukan secara tertulis kepada Dinas.
- (3) Pemberitahuan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus melampirkan:
- a. salinan perjanjian kerjasama alih daya yang memuat jenis pekerjaan yang diserahkan kepada Perusahaan lain dan perlindungan hukum bagi hak dan kewajiban Pekerja/Buruh yang terlibat; dan
  - b. Perjanjian Kerja antara Pengusaha pada Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh.
- (4) Penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 46

- (1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Perusahaan Alih Daya yang melaksanakan pekerjaan di Daerah wajib memiliki kantor perwakilan yang berkedudukan di Daerah.
- (3) Kantor Perwakilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memiliki pengurus yang dapat bertanggungjawab dalam pemenuhan hak-hak Pekerja/Buruh.

**BAB VII**  
**PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL**

Bagian Kesatu  
Perlindungan Kerja

**Pasal 47**

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:
  - a. K3;
  - b. moral dan kesusilaan; dan
  - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai agama.
- (2) Tiap Pemberi Kerja wajib melaksanakan perlindungan terhadap Pekerja/Buruh yang terdiri atas:
  - a. norma kerja;
  - b. norma K3;
  - c. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali; dan
  - d. menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan.
- (3) Norma kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri dari:
  - a. perlindungan waktu kerja;
  - b. perlindungan pekerja anak;
  - c. perlindungan pekerja perempuan;
  - d. perlindungan pekerja disabilitas; dan
  - e. perlindungan Upah.
- (4) Norma K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari:
  - a. perlindungan keselamatan kerja; dan
  - b. perlindungan kesehatan kerja.
- (5) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 48**

- (1) Perusahaan wajib menerapkan SMK3 yang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Perusahaan.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Perusahaan yang:
  - a. mempekerjakan Pekerja/Buruh minimal 100 (seratus) orang; atau
  - b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) Perusahaan yang mempekerjakan minimal 100 (seratus) orang atau kurang dari 100 (seratus) orang namun mempunyai pekerjaan dengan risiko tinggi, wajib membentuk Panitia Pembina K3.
- (4) Perusahaan wajib menyediakan alat pelindung diri yang dibutuhkan secara gratis.
- (5) Perusahaan wajib memiliki Tenaga Kerja yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kader norma Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 49

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik yang berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan mempunyai potensi kecelakaan dan peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat K3, hygiene Perusahaan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat K3 berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perencanaan, pembuatan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan, pemeriksaan dan pengujian.
- (3) Untuk memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan dan penguji keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan keahliannya.
- (4) Pemeriksaan administrasi dan fisik dilakukan secara berkala sekurang-kurang setahun sekali.
- (5) Pengujian secara teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan secara berkala sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun sekali guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- (6) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memenuhi keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka diberikan Surat Keterangan Layak Keselamatan Dan Kesehatan Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 50

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaksanakan Penyelenggaraan Kesehatan Kerja.
- (2) Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam Penyelenggaraan Kesehatan Kerja secara terpadu, menyeluruh dan berkesinambungan.
- (3) Penyelenggaraan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan guna menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan Tenaga Kerja serta sebagai sarana pertolongan pertama pada kecelakaan.
- (4) Penyelenggaraan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi upaya:
  - a. pencegahan penyakit;
  - b. peningkatan kesehatan;
  - c. penanganan penyakit; dan
  - d. pemulihan kesehatan.
- (5) Upaya sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan Standar Kesehatan Kerja.
- (6) Standar Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan dengan memperhatikan sistem kesehatan nasional dan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja nasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai kesehatan kerja diatur dalam peraturan Gubernur.

Bagian Kedua  
Waktu Kerja

Pasal 51

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana maksud pada ayat (2) harus memenuhi syarat:
  - a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
  - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib:
  - a. membayar Upah kerja lembur;
  - b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
  - c. memberikan makanan dan minuman minimal 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.
- (5) Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.
- (6) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (7) Ketentuan mengenai waktu kerja dan Upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 52

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi Kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
  - b. menjaga keselilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (3) Pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi Pekerja/Buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Pasal 53

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan bagi:
  - a. anak yang melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial; dan
  - b. anak melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a harus memenuhi persyaratan:
- izin tertulis dari orang tua atau wali;
  - perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
  - waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
  - dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - keselamatan dan kesehatan kerja;
  - adanya hubungan kerja yang jelas; dan
  - menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf f, dan huruf g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.

#### Pasal 54

- Pengusaha wajib memberi:
  - waktu istirahat: dan
  - cuti.
- Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh minimal meliputi:
  - istirahat antar jam kerja, minimal setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang melahirkan anak selama 3 (tiga) bulan yang dilaksanakan sebelum dan sesudah melahirkan sesuai kesepakatan kedua belah pihak;
  - dalam keadaan tertentu istirahat Pekerja/Buruh Perempuan sebagaimana dimaksud pada huruf c dapat diperpanjang selama 3 (tiga) bulan;
  - Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan; dan
  - istirahat untuk menjalankan ibadah di sela-sela jam kerja.
- Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3) Perusahaan dapat memberikan istirahat panjang yang berpedoman pada Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

#### Bagian Ketiga Pengupahan

#### Pasal 55

- Gubernur wajib menetapkan UMP dan dapat menetapkan UMK di Daerah.

- (2) Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan.
- (3) Penetapan UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam hal hasil penghitungan UMK lebih tinggi dari.
- (4) Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (5) Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan Upah Minimum.
- (6) Formula penghitungan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) mempertimbangkan variabel:
  - a. pertumbuhan ekonomi;
  - b. inflasi; dan
  - c. indeks tertentu.
- (7) Indeks Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf c dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) UMP dan UMK di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Gubernur.

#### Pasal 56

- (1) Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari UMP.
- (3) Upah diatas Upah Minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pemberi Kerja dan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

#### Pasal 57

- (1) Ketentuan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan:
  - a. minimal 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.
- (3) Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari Perangkat Daerah yang membidangi statistik.

#### Pasal 58

- (1) Gubernur wajib menetapkan UMSP yang nilainya lebih tinggi dari UMP.
- (2) Gubernur dapat menetapkan UMSK yang nilainya lebih tinggi dari UMK.
- (3) UMSP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan UMSK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan untuk sektor tertentu yang memiliki:
  - a. karakteristik dan risiko kerja yang berbeda dari sektor lainnya; dan

- b. tuntutan pekerjaan yang lebih berat atau spesialisasi yang diperlukan.
- (4) Sektor tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) direkomendasikan oleh:
- a. dewan pengupahan Provinsi kepada Gubernur, untuk penetapan UMSP sektoral provinsi; dan
  - b. dewan pengupahan Kabupaten/Kota kepada Gubernur melalui bupati/walikota untuk penetapan UMSK berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 59**

- (1) UMSP dihitung oleh dewan Pengupahan Provinsi dan nilainya didasarkan atas kesepakatan dewan Pengupahan Provinsi.
- (2) UMSK di hitung oleh dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dan nilainya didasarkan atas kesepakatan dewan pengupahan Kabupaten/Kota.
- (3) Dewan pengupahan Provinsi merekomendasikan nilai UMSP kepada Gubernur.
- (4) Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota merekomendasikan nilai UMSK kepada Gubernur melalui bupati/walikota.
- (5) UMSP dan UMSK ditetapkan paling lambat tanggal 11 Desember tahun berkenan, dan mulai berlaku pada tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

**Pasal 60**

- (1) Pengusaha wajib Menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah.
- (3) Pengusaha wajib melampirkan surat pernyataan telah menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan yang memuat pertimbangan penyusunan struktur dan skala Upah.
- (4) Surat pernyataan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) digunakan dalam rangka mendapatkan fasilitas layanan tertentu dari Pemerintah Daerah.

**Pasal 61**

- (1) Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
- (2) Penyediaan fasilitas kerja bagi Pekerja/Buruh Perusahaan yang berlokasi di kawasan industri wajib mempertimbangkan kebutuhan Pekerja/Buruh.

**Pasal 62**

- (1) Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan wajib membentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pakar, dan akademisi.

### Pasal 63

Ketentuan mengenai pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

### Bagian Keempat Jaminan Sosial

#### Pasal 64

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi:
  - a. jaminan kecelakaan kerja;
  - b. jaminan hari tua;
  - c. jaminan pensiun;
  - d. jaminan kematian; dan
  - e. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (2) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua Pekerja/Buruh dan keluarganya ke dalam program Jaminan Sosial kesehatan.
- (3) Ketentuan mengenai Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 65

- (1) Dalam hal pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64, Pemerintah Daerah wajib berperan dengan tujuan untuk:
  - a. memberikan perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi seluruh pekerja baik penerima upah maupun bukan penerima upah, termasuk bagi pekerja rentan;
  - b. mengawasi pelaksanaan pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang optimal kepada seluruh pekerja;
  - c. mencegah kemiskinan baru di masyarakat pekerja; dan
  - d. mewujudkan *Universal Worker Coverage (UWC)* di Daerah.
- (2) Peran Pemerintah Daerah dalam mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijalankan dengan upaya sebagai berikut:
  - a. menyusun, menetapkan dan mengevaluasi regulasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di tingkat Daerah secara berkala;
  - b. menyusun standar teknis Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi mitra kerja dan tenaga kerja binaan setiap Perangkat Daerah dalam setiap program/ kegiatan;
  - c. menyusun perencanaan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi mitra kerja dan tenaga kerja binaan masing-masing perangkat daerah dalam setiap program / kegiatan;
  - d. mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dari APBD;
  - e. peningkatan dan perluasan cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
  - f. pemutakhiran dan konsolidasi data kepesertaan program pada tingkat Daerah;
  - g. koordinasi dengan para pemangku kepentingan terkait;

- h. mengevaluasi pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan secara berkala; dan
- i. pembinaan dan pengawasan pelaksanaan regulasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Pemberi Kerja/badan usaha/swasta/bisnis/industri.

Pasal 66

- (1) Gubernur menyelenggarakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja Rentan di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1), meliputi:
  - a. Pekerja yang menjadi mitra atau binaan perangkat daerah;
  - b. tenaga relawan, pekerja padat karya, pekerja industri rumah tangga; dan
  - c. Pekerja rentan lainnya yang berpenghasilan rendah.
- (2) Bentuk program sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa pendaftaran dan Bantuan Iuran kepesertaan.
- (3) Kriteria pekerja rentan lainnya yang berpenghasilan rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ditetapkan melalui Keputusan Gubernur dengan memperhatikan kerentanan terkait gender, usia dan/atau kondisi disabilitas pekerjanya.
- (4) Program sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah terkait sesuai kemampuan keuangan Daerah.
- (5) Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan berdasarkan pemutakhiran data aktual yang disediakan Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan serta berpedoman pada Data Tunggal Sosial Ekonomi Nasional (DTSEN).
- (6) Ketentuan mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Gubernur dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai tenaga kerja.

BAB VIII  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 67

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah berfungsi:
  - a. menetapkan kebijakan;
  - b. memberikan pelayanan dan pembinaan; dan
  - c. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh berfungsi:
  - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi; menyalurkan aspirasi secara demokratis;
  - c. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
  - d. ikut memajukan Perusahaan; dan
  - e. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha berfungsi:
- menciptakan kemitraan;
  - mengembangkan usaha;
  - memperluas lapangan kerja; dan
  - memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

**Pasal 68**

- (1) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
- Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - organisasi Pengusaha;
  - Lembaga Kerja Sama Bipartit;
  - LKS Tripartit;
  - peraturan Perusahaan;
  - Perjanjian Kerja bersama;
  - peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
  - lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 69**

- (1) Pembinaan Hubungan Industrial dilaksanakan oleh Dinas sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Pembinaan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- Pengupahan;
  - fasilitas kesejahteraan pekerja;
  - syarat kerja;
  - perlindungan Jaminan Sosial;
  - pemberdayaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - organisasi Pengusaha dan organisasi pekerja;
  - pemberdayaan Lembaga Kerja Sama Bipartit; dan
  - pembinaan bagi tenaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

**Bagian Kedua**  
**Pemutusan Hubungan Kerja**

**Pasal 70**

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan 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 wajib dilakukan melalui perundingan bipartite 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 71**

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:
- berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  - berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - menikah;
  - hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
  - 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;
  - mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
  - dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) PHK yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

**Pasal 72**

- (1) PHK dapat terjadi karena alasan:
- Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
  - Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
  - Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
  - Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeur*);
  - 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 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, minimal:
  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 73

- (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 dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

#### Pasal 74

- (1) Pengusaha wajib melaporkan terjadinya PHK yang terjadi di Perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas berkoordinasi dengan Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota di Daerah dalam mengelola laporan PHK.

### Bagian Ketiga Penyelesaian Hubungan Industrial

#### Pasal 75

- (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 musyawarah untuk mufakat secara bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan risalah perundingan bipartit.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB IX PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 76

Pelindungan Pekerja Migran meliputi:

- a. Pelindungan Sebelum Bekerja; dan
- b. Pelindungan Setelah Bekerja.

Bagian Kedua  
Pelindungan Sebelum Bekerja

Pasal 77

- (1) Pelindungan Sebelum Bekerja meliputi :
  - a. pelindungan administratif; dan
  - b. pelindungan teknis.
- (2) Pelindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi :
  - a. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
  - b. penetapan kondisi dan syarat kerja.
- (3) Pelindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi :
  - a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
  - b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran melalui pendidikan dan Pelatihan Kerja;
  - c. Jaminan Sosial;
  - d. fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran;
  - e. pelayanan penempatan di LTSA Pekerja Migran;
  - f. memastikan hak anak yang ditinggalkan mendapatkan pengasuhan dan pendidikan yang layak; dan
  - g. pembinaan dan pengawasan.
- (4) Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a meliputi :
  - a. hak dan kewajiban Pekerja Migran dan anggota keluarganya;
  - b. lowongan kerja, jenis pekerjaan, Pemberi Kerja, lokasi lingkungan kerja dan kondisi kerja;
  - c. program, cara mengakses dan mekanisme klaim untuk Jaminan Sosial;
  - d. prosedur migrasi yang resmi meliputi syarat, tata cara dan tahapan migrasi aman, serta tanpa biaya penempatan;
  - e. kerentanan Pekerja Migran terhadap perdagangan orang, sindikat narkotika, bahaya radikalasi dan gangguan kesehatan termasuk kesehatan reproduksi perempuan serta kesehatan jiwa;
  - f. hukum dan budaya di negara tujuan penempatan;
  - g. perjanjian penempatan;
  - h. Perjanjian Kerja;
  - i. daftar P3MI dan mitra usaha yang terbaru;
  - j. daftar negara yang menjadi tujuan penempatan dan negara yang dilarang;
  - k. mekanisme pengaduan dan pelaporan baik di dalam negeri dan di luar negeri;
  - l. prosedur di LTSA Pekerja Migran; dan
  - m. standar gaji.
- (5) Peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran melalui pendidikan dan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b diselenggarakan dengan cara:
  - a. optimalisasi unit pelaksana teknis Pelatihan Kerja pada Dinas;

- b. standarisasi kurikulum yang dikonsultasikan bersama dengan masyarakat dan ahli terkait;
  - c. optimalisasi anggaran pendidikan dan pelatihan dari anggaran pendapatan dan belanja daerah;
  - d. penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten dengan melibatkan purna Pekerja Migran;
  - e. penyediaan asrama tempat tinggal yang layak bagi Pekerja Migran yang menjalani pendidikan dan pelatihan yang dikelola oleh Pemerintah Daerah;
  - f. sertifikasi kompetensi yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi pemerintah; dan
  - g. pelibatan masyarakat dalam pendidikan dan pelatihan.
- (6) Fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diselenggarakan dengan cara:
- a. menyediakan layanan bagi Calon Pekerja Migran yang membutuhkan dokumen persyaratan dan dokumen penempatan hingga di tingkat desa;
  - b. menyediakan layanan penyelesaian perselisihan antara Calon Pekerja Migran dan P3MI; dan
  - c. menyediakan layanan pemberdayaan masyarakat bagi Calon Pekerja Migran dan keluarganya.
- (7) Pelaksanaan optimalisasi unit pelaksana teknis Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dapat dilaksanakan dalam bentuk kerja sama dengan mitra usaha.
- (8) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) Ketentuan mengenai pelindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diatur dalam peraturan Gubernur.

### Bagian Ketiga Pelindungan Setelah Bekerja

#### Pasal 78

- (1) Pelindungan Setelah Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 huruf b meliputi:
- a. pendataan Pekerja Migran yang pulang setelah selesai kontrak dan pulang karena bermasalah;
  - b. memfasilitasi kelengkapan dokumen Pekerja Migran untuk pengurusan klaim Jaminan Sosial dan upaya Bantuan Hukum atau penyelesaian perselisihan;
  - c. menginformasikan kepulangan Pekerja Migran kepada keluarganya;
  - d. pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan Pekerja Migran sampai di desa;
  - e. memfasilitasi penyelesaian hak Pekerja Migran yang belum terpenuhi;
  - f. memfasilitasi pengurusan Pekerja Migran yang sakit dan/atau meninggal dunia;
  - g. menyediakan layanan rehabilitasi sosial bagi pekerja migran yang bermasalah;

- h. pemberdayaan Pekerja Migran dan keluarganya;
  - i. pelindungan hukum diberikan kepada Pekerja Migran dan anggota keluarganya yang menghadapi masalah hukum;
  - j. membuat program pelatihan paralegal bagi purna Pekerja Migran dan keluarganya;
  - k. pelindungan sosial setelah bekerja dengan menyediakan rumah perlindungan berupa rumah aman, konseling psikososial dan memfasilitasi terbentuknya perkumpulan purna Pekerja Migran;
  - l. memberikan pelatihan dan bantuan kewirausahaan; dan
  - m. fasilitasi koperasi purna Pekerja Migran berupa:
    - 1. fasilitasi pemasaran produk purna Pekerja Migran;
    - 2. Pelatihan Kerja sesuai minat dan bakat; dan
    - 3. akses peningkatan pendidikan purna Pekerja Migran dan dapat mengakses bantuan reintegrasi sosial.
- (2) Masalah hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i meliputi:
- a. hukum keperdataan; dan/atau
  - b. pidana dan/atau perkara lain,  
secara litigasi atau non litigasi bersifat cuma-cuma.

Bagian Keempat  
Pelindungan Hukum, Sosial dan Ekonomi

Pasal 79

Pelindungan hukum minimal meliputi :

- a. menyediakan layanan bantuan hukum gratis bagi Pekerja Migran dan keluarganya;
- b. menyusun standar, norma, prosedur dan kriteria tentang pelindungan hukum Pekerja Migran dan keluarganya;
- c. mengembangkan sistem informasi dan data tentang syarat, tata cara dan tahapan migrasi aman, serta tanpa biaya penempatan;
- d. memfasilitasi pembaharuan dokumen untuk keperluan pelindungan hukum; dan
- e. membangun mekanisme sistem rujukan dengan lembaga layanan yang berbasis pemerintah dan masyarakat.

Pasal 80

Pelindungan sosial minimal meliputi :

- a. menyediakan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten dengan melibatkan purna Pekerja Migran;
- b. memastikan hak anak yang ditinggalkan mendapat pendidikan dan pengasuhan yang layak;
- c. memfasilitasi reintegrasi sosial melalui program peningkatan keterampilan, baik pekerja migran maupun keluarganya;
- d. memastikan pekerja migran mendapatkan pelindungan Jaminan Sosial dan/atau asuransi; dan
- e. melakukan kerja sama dengan dunia usaha, dunia industri, masyarakat dan organisasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 81

Pelindungan ekonomi minimal meliputi:

- a. menyelenggarakan pelatihan literasi keuangan yang diintegrasikan ke dalam kurikulum OPP pada lembaga Pelatihan Kerja;
- b. menjamin keamanan proses pengiriman uang dari Pekerja Migran;
- c. menyelenggarakan program pengelolaan keuangan bagi Pekerja Migran dan keluarganya melalui kewirausahaan, literasi keuangan, koperasi dan/atau jenis usaha lainnya; dan
- d. melakukan kerja sama dengan lembaga keuangan, dunia usaha, dunia industri, masyarakat dan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Kelima Tugas dan Tanggung Jawab

#### Paragraf 1 Umum

### Pasal 82

Pelindungan Pekerja Migran menjadi tanggung jawab :

- a. Pemerintah Daerah; dan
- b. P3MI; dan

#### Paragraf 2 Pemerintah Daerah

### Pasal 83

- (1) Pemerintah Daerah bertugas dan bertanggung jawab sebagai berikut:
  - a. memberikan informasi dan permintaan Pekerja Migran kepada masyarakat melalui Pemerintah Desa;
  - b. membuat basis data Pekerja Migran;
  - c. menyelenggarakan pendidikan dan Pelatihan Kerja kepada Calon Pekerja Migran;
  - d. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga Pelatihan Kerja;
  - e. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran dan keluarganya;
  - f. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran melalui pelatihan vokasi;
  - g. mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran sebelum bekerja, dan setelah bekerja;
  - h. melakukan rehabilitasi dan pemulihan psikologis kepada Pekerja Migran;
  - i. dapat membentuk LTSA Pekerja Migran; dan/atau
  - j. mengurus kepulangan pekerja dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran bermasalah sesuai dengan kewenangannya.

- (2) Pemberian informasi dan permintaan Pekerja Migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
  - a. penyuluhan dan bimbingan langsung kepada masyarakat; dan
  - b. penyebaran informasi melalui fasilitas umum, media online, poster, papan pengumuman, media cetak, radio, media televisi dan/atau media lainnya.
- (3) Basis data Pekerja Migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan oleh Dinas yang terintegrasi dengan:
  - a. Perangkat Daerah terkait;
  - b. Badan Pusat Statistik;
  - c. LTSA Pekerja Migran;
  - d. kementerian yang membidangi Pekerja Migran Indonesia;
  - e. pemerintah kecamatan; dan
  - f. pemerintah desa.
- (4) Penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan Kerja kepada Calon Pekerja Migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga Pelatihan Kerja milik Pemerintah Pusat, Pemerintah Kabupaten/Kota dan/atau swasta yang terakreditasi.
- (5) Anggaran penyediaan dan fasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran melalui pelatihan vokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berasal dari fungsi pendidikan.
- (6) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Memberikan pelindungan kepada Pekerja Migran selama bekerja meliputi:
  - a. pemantauan Pekerja Migran selama bekerja oleh Pemerintah Daerah;
  - b. memfasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
  - c. menyediakan dan mengefektifkan layanan pengaduan 24 jam pada LTSA; dan
  - d. memastikan Pekerja Migran mendapatkan gaji sesuai dengan Perjanjian Kerja.
- (8) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf a berkoordinasi dengan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dan kementerian yang membidangi Pekerja Migran Indonesia.
- (9) Fasilitasi penyelesaian kasus sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf b berkoordinasi dengan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, kementerian yang membidangi Pekerja Migran Indonesia dan P3MI.

#### Pasal 84

- (1) Pemerintah Daerah mensosialisasikan informasi dan permintaan pekerja migran dilakukan secara daring atau luring oleh Dinas.
- (2) Pemerintah Daerah menjamin informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara terbuka, transparan dan mudah diakses oleh Perangkat Daerah terkait dan masyarakat.
- (3) Untuk menjamin keterbukaan, transparansi dan mudah diakses sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat bekerja sama dengan LTSA pekerja migran.

#### Pasal 85

Rehabilitasi dan pemulihan psikologis meliputi:

- a. rehabilitasi Pekerja Migran setelah bekerja yang mengalami trauma di fasilitasi Pemerintah Daerah; dan

b. rehabilitasi dan pemulihan psikologis difasilitasi oleh psikolog/konselor yang disediakan oleh Pemerintah Daerah.

**Paragraf 3**  
**Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

**Pasal 86**

- (1) P3MI bertugas dan bertanggung jawab meliputi:
  - a. mencari informasi lowongan pekerjaan;
  - b. menempatkan Pekerja Migran; dan
  - c. menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran yang ditempatkannya.
- (2) Dalam penempatan pekerja migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, P3MI wajib :
  - a. melaporkan hasil seleksi Calon Pekerja Migran pada Dinas;
  - b. melaporkan calon pekerja migran yang akan diberangkatkan dan dipulangkan kepada Dinas;
  - c. melakukan seleksi pada Dinas atau LTSA Pekerja Migran;
  - d. menempatkan Calon Pekerja Migran yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebelum bekerja;
  - e. melaporkan hasil monitoring terhadap Pekerja Migran yang ditempatkan;
  - f. menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran yang ditempatkan;
  - g. menempatkan Calon Pekerja Migran untuk jabatan yang tidak bertentangan dengan norma kesusilaan dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - h. menempatkan Calon Pekerja Migran pada negara tertentu yang tidak dinyatakan tertutup;
  - i. memulangkan Pekerja Migran dalam hal berakhirnya Perjanjian Kerja, pemutusan Hubungan Kerja, meninggal dunia, mengalami kecelakaan kerja, dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya dan/atau sebab lain yang menimbulkan kerugian Pekerja Migran; dan
  - j. mendaftarkan dan mengikutsertakan Calon Pekerja Migran dalam OPP.
- (3) Dalam hal P3MI tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Gubernur melaporkan kepada :
  - a. Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan; dan
  - b. Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pekerja Migran.
- (4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat menjadi acuan dalam pemberian sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 87**

P3MI dalam melakukan rekrutmen Calon Pekerja Migran terlebih dahulu melaporkan kepada Dinas.

**Bagian Keenam**  
**LTSA Pekerja Migran**

**Pasal 88**

- (1) Dalam penempatan dan pelindungan Pekerja Migran, Pemerintah Daerah dapat membentuk LTSA Pekerja Migran.

- (2) LTSA Pekerja Migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :
- memfasilitasi sistem layanan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran berbasis teknologi informasi;
  - mengalokasikan anggaran operasional LTSA Pekerja Migran;
  - memastikan terlaksananya layanan bagi Calon Pekerja Migran dengan menugaskan personil Perangkat Daerah terkait; dan
  - mengendalikan penyelenggaraan LTSA Pekerja Migran.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan LTSA Pekerja Migran diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 89

- (1) LTSA Pekerja Migran terdiri atas unsur:
- Dinas;
  - Perangkat Daerah yang membidangi pengaduan dan informasi;
  - Perangkat Daerah yang membidangi kependudukan dan pencatatan sipil;
  - Perangkat Daerah yang membidangi kesehatan;
  - keimigrasian;
  - kepolisian;
  - perbankan; dan
  - Jaminan Sosial.
- (2) LTSA diselenggarakan untuk mendekatkan fungsi pelayanan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran, berupa:
- informasi pasar kerja;
  - tata cara penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran;
  - penyuluhan dan bimbingan jabatan;
  - informasi untuk memperoleh pendidikan dan Pelatihan Kerja;
  - informasi pelaksanaan penempatan Pekerja Migran;
  - layanan pendaftaran pencari kerja;
  - verifikasi dokumen perjanjian penempatan, Perjanjian Kerja, dan visa kerja;
  - verifikasi data kependudukan;
  - informasi dan akses fasilitas pemeriksaan kesehatan;
  - penerbitan paspor;
  - penerbitan surat keterangan catatan kepolisian;
  - informasi dan jasa perbankan; dan
  - informasi pelayanan kepesertaan Jaminan Sosial.
- (3) Selain fungsi pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), LTSA Pekerja Migran dapat berfungsi sebagai penyelenggara OPP, tempat konsultasi, mediasi, advokasi, dan bantuan hukum bagi permasalahan Calon Pekerja Migran dan/atau Pekerja Migran dan/atau keluarganya.
- (4) Fasilitasi sistem pelayanan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan baik berkoordinasi dengan instansi terkait di pusat maupun di daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 90

- (1) Kepala Dinas secara *ex officio* bertindak selaku penanggung jawab LTSA Pekerja Migran.

- (2) Penanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertugas :
- mengoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan LTSA Pekerja Migran;
  - menetapkan pelaksana teknis penyelenggaraan LTSA Pekerja Migran atas usulan dari instansi yang berasal dari unsur yang menjalankan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) dan ayat (2);
  - menjamin kualitas pelayanan penempatan dan pelindungan Pekerja Migran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - melaporkan penyelenggaraan LTSA Pekerja Migran kepada Gubernur.
- (3) Penanggung jawab LTSA Pekerja Migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), bertanggung jawab kepada Gubernur.
- (4) Keanggotaan LTSA Pekerja Migran terdiri atas unsur yang menyelenggarakan fungsi di bidang ketenagakerjaan, administrasi kependudukan, kesehatan, keimigrasian, kepolisian, psikologi, perbankan, dan Jaminan Sosial.

#### Pasal 91

LTSA memberikan pelindungan kepada Calon Pekerja Migran, Pekerja Migran dengan cara melakukan:

- penelitian terhadap kebenaran laporan hasil seleksi yang disampaikan oleh P3MI;
- penelitian terhadap perjanjian penempatan antara pengguna jasa dan P3MI sebelum ditandatangani oleh Calon Pekerja Migran;
- penelitian terhadap Jaminan Sosial Calon Pekerja Migran;
- pelaksanaan pemeriksaan kesehatan Calon Pekerja Migran;
- pemberian pelatihan dan uji kompetensi melalui lembaga Pelatihan Kerja; dan
- penyelenggaraan OPP.

#### Bagian Ketujuh Sistem Jaminan Sosial Pekerja Migran

#### Pasal 92

- (1) Dalam upaya pelindungan, Pemerintah Daerah memfasilitasi penyelenggaraan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran antara Pekerja Migran dan P3MI.
- (2) Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- jaminan kesehatan; dan
  - jaminan ketenagakerjaan.
- (3) P3MI wajib mendaftarkan dan membayarkan iuran Calon Pekerja Migran dan Pekerja Migran dalam program Jaminan Sosial meliputi jaminan kecelakaan kerja dan santunan duka.
- (4) Dalam hal Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mengakomodasi pelindungan bagi Calon Pekerja Migran dan Pekerja Migran yang mengalami resiko tertentu, Pemerintah Daerah menyediakan Jaminan Sosial lainnya.
- (5) P3MI yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### BAB X SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

#### Pasal 93

- (1) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Sistem Informasi Ketenagakerjaan yang berbasis elektronik.

- (2) Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal memuat:
- a. wajib lapor Ketenagakerjaan;
  - b. wajib lapor lowongan kerja;
  - c. laporan penggunaan TKA;
  - d. laporan penempatan Tenaga Kerja di dalam dan di luar negeri;
  - e. laporan peserta Pemagangan di dalam dan diluar negeri;
  - f. sertifikasi;
  - g. laporan dan pencatatan Perjanjian Kerja;
  - h. pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - i. perjanjian alih daya;
  - j. laporan/pemberitahuan PHK di Perusahaan; dan
  - k. Informasi Ketenagakerjaan disabilitas.
- (3) Dinas bertanggung jawab untuk melakukan pengelolaan informasi publik terkait bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

## BAB XI PERAN SERTA MASYARAKAT

### Pasal 94

- (1) Masyarakat dapat berperan dalam pelaksanaan penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Peran serta masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diwujudkan dalam bentuk:
- a. penyampaian usulan;
  - b. saran;
  - c. masukan;
  - d. pengaduan;
  - e. laporan; dan
  - f. pengawasan, terkait Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (3) Peran serta masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Dinas sesuai dengan lingkup kewenangannya.

## BAB XII KERJA SAMA

### Pasal 95

- (1) Dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah dapat melakukan kerja sama.
- (2) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan:
- a. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
  - b. LKS Tripartit;
  - c. provinsi lain;
  - d. Pemerintah 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**  
**PEMBINAAN DAN PENGAWASAN**

**Bagian Kesatu**  
**Pembinaan**

**Pasal 96**

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan oleh Dinas secara terpadu dan terkoordinasi.

**Pasal 97**

Dalam rangka pembinaan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Bagian Kedua**  
**Pengawasan**

**Pasal 98**

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

**Pasal 99**

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan dalam 1 (satu) kesatuan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:
  - a. unit kerja pengawasan Ketenagakerjaan;
  - b. pengawas Ketenagakerjaan; dan
  - c. tata cara pengawas Ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan secara terkoordinasi oleh Unit Kerja Ketenagakerjaan.

**BAB XIV**  
**KETENTUAN PENYIDIKAN**

**Pasal 100**

- (1) Pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diangkat oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.
- (3) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
- a. menerima, mencari, mengumpulkan, dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan, agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lebih lengkap dan jelas;
  - b. meneliti, mencari, dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana Ketenagakerjaan;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
  - d. memeriksa buku, catatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
  - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan, dan dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti tersebut;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
  - g. menyuruh berhenti dan melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda, dan/atau dokumen yang dibawa;
  - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana Ketenagakerjaan;
  - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
  - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada penuntut umum melalui penyidik pejabat polisi Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang hukum acara pidana.

## BAB XV KETENTUAN PIDANA

### Pasal 101

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pasal 27 ayat (4), Pasal 42, Pasal 49 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 52 ayat (2) dikenai sanksi pidana sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan.

## BAB XVI PENGHARGAAN

### Pasal 102

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum dan/atau Perusahaan serta Pemerintah Kabupaten/Kota di Daerah yang menjalankan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini.

- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
  - a. piagam penghargaan;
  - b. uang pembinaan; dan/atau
  - c. kemudahan berusaha.
- (3) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijadikan acuan dalam layanan Pemerintah Daerah.
- (4) Prosedur tata cara pemberian penghargaan diatur dalam peraturan Gubernur.

## BAB XVII PENDANAAN

### Pasal 103

Pendanaan penyelenggaraan Ketenagakerjaan bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja daerah; dan
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XVIII KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 104

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. kegiatan pelatihan dan Pemagangan;
- b. permohonan perizinan berusaha bagi LPK;
- c. pelaporan kegiatan LPK;
- d. pendaftaran dan pelaporan Pencari Kerja;
- e. pelaporan lowongan pekerjaan;
- f. rekrutmen dan pelaporan Tenaga Kerja;
- g. penempatan Tenaga Kerja dan pelaporan;
- h. pencatatan PKWT dan pelaporan PKWTT; dan
- i. pelayanan Ketenagakerjaan,

yang sedang dilaksanakan atau telah diajukan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap diselenggarakan atau diproses berdasarkan ketentuan dan peraturan perundang-undangan di Daerah yang ditetapkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini.

## BAB XIX KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 105

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 13 Tahun 2009 tentang Perlindungan Tenaga Kerja (Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2009 Nomor 13) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 13 Tahun 2009 tentang Perlindungan Tenaga Kerja (Lembaran Daerah Tahun 2023 Nomor 160, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 146), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 106

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 107

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Ditetapkan di Palu  
pada tanggal 3 Oktober 2025

GUBERNUR SULAWESI TENGAH,

ttd

ANWAR HAFID

Diundangkan di Palu  
pada tanggal 3 Oktober 2025

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI  
SULAWESI TENGAH,

ttd

NOVALINA

LEMBARAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH TAHUN 2025 NOMOR : 185  
NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH : ( 4-166/2025)

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BIRO HUKUM,



Dr. ADIMAN, SH., M.Si  
Pembina Utama Muda, IV/c  
Nip. 19740610 200003 1 007

## PENJELASAN

### PERATURAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH NOMOR 4 TAHUN 2025 TENTANG KETENAGAKERJAAN

#### I. UMUM

Pemerintah daerah dapat mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan berupa peraturan daerah sehingga tenaga kerja dapat memberikan sumbangsih yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi daerah sekaligus meningkatkan kesejahteraan mereka. Pengusaha memberikan kesempatan penempatan Tenaga Kerja yang lebih luas dengan memberikan kondisi kerja yang inklusif serta penghargaan yang memadai. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dan strategis sebagai pelaku dan tujuan pembangunan Daerah. Pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan langkah strategis dalam melaksanakan ketenagakerjaan dan sekaligus merupakan upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum. Kerja sama tripartit yang harmonis antara pemerintah, Pengusaha dan tenaga kerja akan mempercepat upaya peningkatan kesejahteraan tersebut.

Berdasarkan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan salah satunya adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan merupakan suatu bentuk penjabaran dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang bertujuan untuk melakukan perlindungan Tenaga Kerja dan wujud nyatanya adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan. Penyelenggaraan ketenagakerjaan 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 nasional dan daerah;
- c. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi Tenaga Kerja/buruh;
- d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya;
- e. meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan; dan
- f. menjaga Hubungan Industrial yang harmonis.

#### II. PASAL DEMI PASAL

##### Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan asas "keterpaduan" adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral Pusat dan Daerah agar sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata.

Huruf b

Yang dimaksud dengan asas "kemanfaatan" bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus memberikan manfaat bagi Pekerja/Buruh, Pengusaha, Pemerintah, serta masyarakat.

Huruf c

Yang dimaksud dengan asas "sinergitas" adalah upaya membangun dan memastikan Hubungan Kerjasama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan dalam perencanaan, pelaksanaan serta perwujudan penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Huruf d

Yang dimaksud dengan asas "produktivitas" adalah upaya untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi Tenaga Kerja agar dapat produktif, bersaing dan sesuai dengan kebutuhan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan asas "keterbukaan" adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan Ketenagakerjaan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

Huruf f

Yang dimaksud dengan asas "kemitraan kerja" adalah:

- (a) bahwa pekerja dan Pengusaha adalah merupakan mitra kerja dalam proses produksi yang berarti bahwa keduanya haruslah bekerjasama saling membantu dalam kelancaran usaha Perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan, Perusahaan dan produktivitas; dan
- (b) bahwa pekerja dan Pengusaha adalah merupakan mitra dalam menikmati hasil Perusahaan yang berarti bahwa hasil Perusahaan haruslah dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi.

Huruf g

Yang dimaksud dengan asas "non diskriminasi" adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan harus menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi Tenaga Kerja.

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  
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

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH NOMOR 171