



BUPATI GRESIK  
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN DAERAH KABUPATEN GRESIK  
NOMOR 7 TAHUN 2022  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GRESIK,

- Menimbang : a. bahwa sesuai dengan kewenangan daerah di bidang ketenagakerjaan dan untuk mengoptimalkan peranan dan kedudukan tenaga kerja, perlu adanya penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah yang mendukung pendayagunaan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja;
- b. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik diarahkan untuk mengurangi pengangguran, mempercepat pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat yang dilaksanakan secara terencana, terpadu dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha;
- c. bahwa Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 18 Tahun 2011 tentang Ketenagakerjaan tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, pembaharuan regulasi dan kebijakan serta tuntutan penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah, sehingga perlu diganti;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten di Lingkungan Provinsi Jawa Timur (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 41) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

8. 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);
9. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
10. 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);
11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapakali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
12. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
13. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);

14. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
16. 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);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
18. 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);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Program Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Program Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 231, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6427);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);

21. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 263, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5960);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6566);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
25. 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);
26. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
27. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggara Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);

28. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24);
29. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 76 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 186);
30. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 18);
31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor : PER.21/MEN/IX/2009 tentang Pedoman Pelayanan Produktivitas (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 338);
32. 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);
33. 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);
34. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099);

35. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
36. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 837);
37. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 712);
38. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 12);
39. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1190);
40. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 441);
41. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 567, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716);

42. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1624);
43. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);
44. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyelenggaraan Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1434);
45. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 247);
46. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1257);
47. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 60);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

KABUPATEN GRESIK

dan

BUPATI GRESIK

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Gresik.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Gresik.
3. Bupati adalah Bupati Gresik.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gresik.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah bidang Tenaga Kerja di Kabupaten Gresik.
6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Gresik.
7. Perusahaan adalah :
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pengusaha adalah :
  - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
  - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
11. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berdomisili di Kabupaten Gresik dengan bukti Kartu Tanda Penduduk dan atau Kartu Keluarga.
13. Calon Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat CPMI adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di Luar Negeri dan terdaftar di Instansi Pemerintah Daerah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
14. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
15. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
16. 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.
17. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

18. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi di wilayah Republik Indonesia.
19. 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.
20. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah, swasta dan perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
21. 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 kepada pekerja dan/atau calon tenaga kerja.
22. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas.
23. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada Nilai-Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
24. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
25. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang beranggotakan terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah.

26. 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.
27. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Gresik.
28. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan kerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
29. Waktu Kerja Malam hari adalah waktu bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 sepanjang sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
30. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
31. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjut disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
32. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.

33. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
34. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disingkat PP adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, dan tata tertib Perusahaan.
35. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
36. 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.
37. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
38. Sertifikat kompetensi adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.
39. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat KKNI adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja, serta pengalaman kerja dalam suatu skema dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

40. Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk melakukan kegiatan pelatihan kerja.
41. Lembaga Akreditasi adalah lembaga yang melakukan Akreditasi.
42. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disebut BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggaraan program jaminan kesehatan.
43. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
44. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
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. Nomor Pokok Wajib Pajak yang selanjutnya disingkat NPWP adalah identitas atau tanda pengenal bagi wajib pajak yang diberikan oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP).
47. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
48. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja.
49. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi

atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

50. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

## BAB II

### ASAS DAN TUJUAN

#### Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas :

- a. keterbukaan;
- b. keterpaduan;
- c. demokrasi;
- d. persamaan hak dan keadilan sosial;
- e. tanpa diskriminatif; dan
- f. kepastian dan perlindungan hukum.

#### Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan ini bertujuan untuk:

- a. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah;
- b. memberikan pelayanan kepada pencari kerja dalam rangka memperoleh pekerjaan sesuai dengan formasi lowongan pekerjaan berdasarkan bakat, minat, dan kemampuan;
- c. mengurangi pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan mensejahterakan pekerja/buruh dan keluarganya;

- d. mewujudkan jaminan dalam perlakuan yang sama tanpa diskriminasi bagi tenaga kerja, pekerja/buruh dalam hubungan kerja di daerah;
- e. meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, pekerja/buruh;
- f. mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif;
- g. meningkatkan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja lokal; dan
- h. meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal baik yang langsung maupun yang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan.

### BAB III

#### RUANG LINGKUP

##### Pasal 4

Ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan ini meliputi:

- a. informasi ketenagakerjaan
- b. PTK;
- c. pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja;
- d. Penempatan Tenaga Kerja Lokal;
- e. penggunaan TKA;
- f. hubungan kerja;
- g. alih daya;
- h. perlindungan pekerja/buruh;
- i. kesejahteraan pekerja/buruh;
- j. hubungan industrial;
- k. pengawasan dan pembinaan;
- l. sanksi administratif; dan
- m. sanksi pidana.

### BAB IV

#### INFORMASI KETENAGAKERJAAN

##### Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam pengelolaan informasi ketenagakerjaan dan pengembangan system pengelolaan informasi ketenagakerjaan di daerah.

- (2) Pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan:
  - a. pengumpulan;
  - b. pengolahan;
  - c. penganalisaan;
  - d. penyimpanan;
  - e. penyajian; dan
  - f. penyebarluasan informasi ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (3) Informasi ketenagakerjaan dipublikasikan melalui media cetak dan/atau media elektronik dalam bentuk tabel, grafik, atau narasi yang mudah diakses oleh masyarakat di daerah.
- (4) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
  - a. Informasi ketenagakerjaan secara umum;
  - b. Informasi pelatihan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
  - c. Informasi penempatan kerja dalam dan luar negeri;
  - d. Informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja;
  - e. Informasi hubungan industrial; dan
  - f. Informasi perlindungan tenaga kerja.
- (5) Perusahaan wajib melaporkan setiap informasi lowongan pekerjaan dan penempatan kerja di perusahaannya kepada Perangkat Daerah.
- (6) Perangkat Daerah wajib menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada Bupati dan DPRD untuk ditindaklanjuti dan disebarluaskan kepada masyarakat di tingkat kecamatan dan kelurahan dan/atau desa.
- (7) Setiap orang dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung atas penyampaian informasi ketenagakerjaan dan penempatan tenaga kerja kepada calon tenaga kerja.

## BAB V

### PTK

#### Pasal 6

- (1) PTK disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi :
  - a. penduduk dan tenaga kerja;

- b. kesempatan kerja;
  - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. produktivitas tenaga kerja;
  - e. hubungan industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
  - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
- a. PTK Makro; dan
  - b. PTK Mikro.
- (3) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas :
- a. lingkup kewilayahan Daerah; dan
  - b. lingkup sektoral.
- (4) PTK Makro lingkup sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b meliputi :
- c. PTK sektor; dan
  - d. PTK sub sektor.
- (5) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan oleh Perangkat Daerah
- (6) Pemerintah Daerah dalam menyusun PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dapat membentuk Tim yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (7) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga-lembaga terkait.
- (8) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menghasilkan antara lain :
- a. RTK Makro; dan
  - b. RTK sektoral/sub sektoral daerah.
- (9) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas lingkup :
- a. badan usaha milik negara;
  - b. badan usaha milik daerah; dan
  - c. perusahaan swasta serta lembaga swasta lainnya.

#### Pasal 7

- (1) RTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (8) huruf a sebagai hasil dari PTK Makro paling sedikit memuat informasi tentang:
  - a. persediaan tenaga kerja;
  - b. kebutuhan tenaga kerja;
  - c. neraca tenaga kerja; dan
  - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (2) Arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, disusun berdasarkan RTK.
- (3) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (4) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan evaluasi untuk disesuaikan dengan kondisi lingkungan strategis yang mempengaruhi.

#### BAB VI

#### PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

##### Bagian Kesatu

##### Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

##### Paragraf 1

##### Peserta Pelatihan

#### Pasal 8

- (1) Setiap tenaga kerja dan/atau calon tenaga kerja baik lokal maupun CPMI berhak untuk memperoleh, 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 pelatihan wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi dengan memperhatikan kondisi khusus yang dimiliki.

- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
  - a. sertifikat pelatihan; dan/atau
  - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan atau Lembaga Sertifikasi Profesi sepanjang sesuai kewenangan yang ada berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

## Paragraf 2

### Pelatihan Kerja

#### Pasal 9

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
  - a. LPK swasta;
  - b. LPK perusahaan; atau
  - c. LPK pemerintah.
- (2) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib memiliki izin dan mengajukan permohonan tertulis kepada Bupati atau Perangkat Daerah.
- (3) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c wajib memiliki tanda daftar dan mengajukan permohonan tertulis kepada Bupati atau Perangkat Daerah.
- (4) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku selama LPK aktif menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
- (5) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, Penanggungjawab LPK wajib melaporkan dan mengajukan permohonan kepada Bupati atau Perangkat Daerah yang membidangi, dalam hal terjadi perubahan penanggungjawab LPK dan/atau alamat LPK.
- (6) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, Dalam hal LPK swasta akan melakukan penambahan program Pelatihan Kerja, maka LPK swasta mengajukan permohonan secara tertulis kepada Bupati atau Perangkat Daerah yang membidangi.

- (7) LPK wajib melaporkan realisasi kegiatan Pelatihan Kerja kepada Perangkat Daerah secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali.

#### Pasal 10

LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b harus memperoleh akreditasi dari Lembaga Akreditasi LPK.

#### Paragraf 3

#### Tahapan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

#### Pasal 11

- (1) Tahapan penyelenggaraan pelatihan kerja meliputi :
- a. persiapan pelatihan;
  - b. pelaksanaan pelatihan; dan
  - c. evaluasi dan pelaporan.
- (2) Persiapan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
- a. identifikasi kebutuhan pelatihan;
  - b. menyusun program pelatihan;
  - c. melaksanakan rekrutmen dan seleksi;
  - d. menyusun rencana pelatihan;
  - e. menyiapkan sumber daya manusia;
  - f. menyiapkan fasilitas pelatihan.
  - g. menyusun jadwal pelatihan; dan
  - h. menyiapkan administrasi pelatihan.
- (3) Pelaksanaan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
- a. menjamin terpenuhinya proses persiapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2);
  - b. melaksanakan penyelenggaraan pelatihan;
  - c. mengendalikan jalannya pelaksanaan pelatihan; dan
  - d. menerbitkan sertifikat pelatihan kerja dan atau sertifikat kompetensi kerja.
- (4) Evaluasi dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, antara lain:
- a. pemantauan penyelenggaraan pelatihan;
  - b. pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan; dan
  - c. pembuatan laporan pelatihan.

#### Pasal 12

- (1) Program pelatihan kerja disusun berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
- (2) Penyusunan program pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan kerja.

#### Pasal 13

- (1) Program pelatihan kerja dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang.
- (2) Program pelatihan kerja yang disusun secara berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada KKNI.
- (3) Program pelatihan kerja yang tidak berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.
- (4) Jenjang KKNI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

#### Bagian Kedua

##### Penyelenggaraan Pemagangan

#### Pasal 14

- (1) Pemagangan dilaksanakan oleh pengusaha tempat magang dengan peserta pemagangan atas dasar perjanjian pemagangan yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Perangkat Daerah.
- (2) Peserta pemagangan berasal dari tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan untuk ditingkatkan kompetensinya.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang bertentangan Peraturan Perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

- (5) Jika pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum maka perjanjian tersebut batal demi hukum.
- (6) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah.

#### Pasal 15

Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) berhak untuk:

- a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
- b. memperoleh uang saku;
- c. memperoleh sertifikat pemagangan atau surat keterangan telah mengikuti pemagangan;
- d. memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur;
- e. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian pemagangan; dan
- f. diikutsertakan dalam program jaminan sosial.

#### Pasal 16

Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 mempunyai kewajiban, sebagai berikut:

- 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

Penyelenggara pemagangan mempunyai hak, sebagai berikut:

- a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan;
- b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan; dan
- c. program pemagangan harus mengacu kepada SKKNI, standar internasional dan atau standar khusus yang diketahui dan disahkan oleh Perangkat Daerah.

### Pasal 18

Penyelenggara pemagangan mempunyai kewajiban, sebagai berikut:

- 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 (K3);
- d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta;
- e. memberikan uang saku dan/atau uang transpor peserta;
- f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
- g. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

### Pasal 19

(1) Pemagangan dilaksanakan dengan syarat dan 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.

(3) Jangka waktu pemagangan dibatasi paling lama 1 (satu) tahun.

Bagian Ketiga  
Produktivitas Tenaga Kerja

Pasal 20

- (1) Pelayanan produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah, dunia usaha dan masyarakat.
- (2) Pelayanan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas :
  - a. peningkatan produktivitas.
  - b. pemeliharaan produktivitas; dan
  - c. pembudayaan produktivitas.

Pasal 21

- (1) Pembudayaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara pemerintah daerah, dunia usaha dan masyarakat dalam rangka peningkatan produktivitas.
- (2) Pembudayaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan kegiatan promosi melalui media elektronik, media cetak, seminar, workshop, sosialisasi dan/atau bulan mutu produktivitas.

Pasal 22

- (1) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf b, dilakukan untuk mengembangkan budaya kerja yang produktif, etos kerja, inovasi teknologi serta efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui pelatihan produktivitas, bimbingan dan konsultasi dengan metode serta teknik peningkatan produktivitas.
- (3) Pelatihan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan metode pelatihan berbasis kompetensi.

### Pasal 23

- (1) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) huruf c, merupakan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas yang telah dicapai.
- (2) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari pengukuran dan pemberian penghargaan produktivitas.

## BAB VII

### PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL

#### Pasal 24

- (1) Perusahaan berkewajiban untuk:
  - a. menyusun perencanaan penggunaan tenaga kerja lokal;
  - b. melaksanakan pelatihan atau pengembangan masyarakat yang ada di sekitar domisili perusahaan; dan
  - c. mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pekerjanya untuk perusahaan swasta, dan paling sedikit 2% (dua persen) untuk pemerintah, pemerintah daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

#### Pasal 25

- (1) Perusahaan berkewajiban untuk mengisi lowongan pekerjaannya paling sedikit 60% (enam puluh persen) berasal dari tenaga kerja lokal.
- (2) Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi calon tenaga kerja lokal untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja dalam rangka pemenuhan kewajiban perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kerja.

- (4) Peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan melalui pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, kerjasama Pemerintah Daerah dan Perusahaan atau melalui program *Corporate Social Responsibility (CSR)* yang dilaksanakan oleh perusahaan.
- (5) Tata cara peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

#### Pasal 26

Pengusaha wajib membuat perencanaan pengisian atau perencanaan penggantian posisi jabatan tenaga kerja terampil di perusahaannya oleh tenaga kerja lokal yang memenuhi kriteria untuk jabatan tersebut paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dari jumlah posisi jabatan yang ada.

#### Pasal 27

Perusahaan swasta dan lembaga swasta lainnya sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku menyusun PTK mikro setiap tahun dan menyampaikan kepada Perangkat Daerah.

#### Pasal 28

Pengusaha wajib menerima tenaga kerja lokal untuk pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus.

#### Pasal 29

Setiap pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja AKAD wajib memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 30

Setiap pengusaha dilarang mendatangkan tenaga kerja AKAD dalam hal jumlah tenaga kerja lokal yang dipekerjakan kurang dari jumlah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dan Pasal 26.

### Pasal 31

- (1) Perangkat Daerah bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan terhadap penempatan tenaga kerja lokal.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengevaluasi dan melaporkan penyerapan tenaga kerja lokal di setiap perusahaan secara berkala kepada Bupati.
- (3) Sepanjang sesuai kewenangan yang ada berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, tata cara pengawasan dan pelaporan penempatan tenaga kerja lokal diatur dalam Peraturan Bupati.

## BAB VIII

### PENGUNAAN PTK

#### Pasal 32

- (1) Pemberi kerja TKA wajib :
  - a. memiliki RPTKA;
  - b. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
  - c. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
  - d. melaksanakan pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia bagi TKA; dan
  - e. perusahaan pengguna TKA wajib melaporkan keberadaan TKA pada Perangkat Daerah setempat.
- (2) Tenaga Kerja Indonesia yang melakukan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, berhak mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Profesi.
- (3) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (4) Pemberikerja TKA dilarang mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama.

#### Pasal 33

TKA yang dipekerjakan di Daerah wajib:

- a. mampu berbahasa Indonesia secara pasif;
- b. memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;

- c. memiliki sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi yang diakui;
- d. membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- e. memiliki bukti pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun;
- f. memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; dan
- g. memiliki ijin untuk tinggal di wilayah Indonesia dan berada di wilayah Indonesia selama jangka waktu tertentu untuk bekerja yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang.

#### Pasal 34

Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib membayar dana kompensasi penggunaan TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sesuai dengan jangka waktu TKA bekerja di wilayah Indonesia berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 35

- (1) Jangka waktu kerja bagi TKA oleh perusahaan terdiri atas :
  - a. pekerjaan bersifat sementara dengan jangka waktu 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang;
  - b. pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan dan non-DKPTKA dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang; dan
  - c. pekerjaan pada kawasan ekonomi khusus dengan jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang serta untuk yang menduduki jabatan direksi atau komisaris diberikan sekali dan berlaku selain yang bersangkutan menjadi direksi atau komisaris.
- (2) Jangka waktu bagi TKA yang bekerja pada jenis kegiatan perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi dan vokasi sebagaimana diatur dalam ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku diberikan paling lama 3 (tiga) bulan.

- (3) Dalam hal jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) telah berakhir dan pemberi kerja ingin tetap mempekerjakan TKA, pemberi kerja wajib mengajukan permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA.

#### Pasal 36

Perusahaan dilarang mempekerjakan TKA :

- a. yang bukan dalam rangka alih teknologi dan alih pengetahuan;
- b. rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama; dan
- c. pada jabatan yang mengurus personalia.

#### Pasal 37

- (1) Besaran upah untuk TKA wajib berpedoman pada aspek keadilan terhadap tenaga kerja lokal.
- (2) Pemberi kerja wajib memulangkan TKA yang telah berakhir masa kerjanya.

### BAB IX

#### HUBUNGAN KERJA

#### Pasal 38

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan.
- (4) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
  - a. nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
  - b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
  - c. jabatan atau jenis pekerjaan;

- d. tempat pekerjaan;
  - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (5) Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.
- (6) Pengusaha wajib memberikan salinan perjanjian kerja kepada pekerja/buruh setelah ditandatangani oleh para pihak.

#### Pasal 39

- (1) PKWT 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (4) PKWT yang dibuat secara tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dinyatakan sebagai PKWTT.
- (5) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat perbedaan penafsiran diantara keduanya, maka berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam Bahasa Indonesia.

#### Pasal 40

Pekerja dengan PKWT dan PKWTT memperoleh hak yang sesuai Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 41

- (1) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- (2) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan dalam waktu yang tidak terlalu lama sesuai dengan yang diperjanjikan;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) PKWT yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.
- (4) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem perjanjian kerja waktu tertentu terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi PKWTT.

#### Pasal 42

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
  - a. pekerja meninggal dunia;
  - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
  - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
  - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
  - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.
- (6) Dalam hal PKWT berakhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja.

#### Pasal 43

Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku Pengusaha dilarang menyimpan dan/atau menahan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.

#### BAB X

#### ALIH DAYA

#### Pasal 44

- (1) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dicatatkan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya yang diatur dalam Perjanjian Kerja, PP, atau PKB.

Pasal 45

Perusahaan alih daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan Pemerintah Pusat sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 46

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat:
  - a. jaminan kelangsungan bekerja;
  - b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan
  - c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.
- (3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
  - a. hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja sesuai dengan perjanjian kerja;
  - b. hak atas upah
  - c. hak atas jaminan sosial;
  - d. hak atas THR keagamaan;
  - e. hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
  - f. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
  - g. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan

- h. hak-hak lain yang telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja yang disepakati sebelumnya.

#### Pasal 47

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu tidak memuat ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46, maka hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh berubah menjadi hubungan kerja yang didasarkan atas PKWTT sejak ditandatanganinya perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan.

### BAB XI

#### PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH

##### Bagian Kesatu

##### Perlindungan Tenaga Kerja

#### Pasal 48

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas :
  - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. higienis perusahaan dan lingkungan kerja;
  - c. moral dan kesusilaan; dan
  - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk:
  - a. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja yang bekerja pada malam hari;
  - b. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan;
  - c. memiliki pekerja/buruh di bagian personalia yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kader Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;

- d. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
  - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai Standar Nasional Indonesia secara gratis sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
  - f. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali.
- (3) Perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu, mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh PKWTT.

#### Pasal 49

- (1) Pengusaha wajib memberi:
- a. waktu istirahat; dan
  - b. cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
- a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
  - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada 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.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB Pengusaha berkewajiban memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

#### Pasal 50

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

#### Pasal 51

- (1) Perusahaan dilarang :
  - a. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari disaat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 3 (tiga) bulan; dan
  - b. mempekerjakan anak yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malamhari wajib melaporkan pelaksanaannya kepada Perangkat Daerah setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat tentang :
  - a. data dan/jumlah pekerja/buruh perempuan;
  - b. waktu kerja;
  - c. fasilitas dan kompensasi yang diberikan; dan
  - d. mekanisme pelaksanaannya.
- (4) Pengusaha wajib memberikan hak dan perlindungan yang sama kepada pekerja/buruh perempuan dan pekerja/buruh penyandang disabilitas sama dengan pekerja/buruh lainnya.

#### Bagian Kedua

#### PMI

#### Pasal 52

- (1) Pelindungan CPMI dan/atau PMI meliputi :
  - a. pelindungan sebelum bekerja;
  - b. perlindungan selama bekerja; dan
  - c. pelindungan setelah bekerja.
- (2) Pelindungan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a meliputi:
  - a. pelindungan administratif; dan
  - b. pelindungan teknis.

- (3) Perlindungan selama bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b, meliputi :
- a. pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
  - b. pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
  - c. fasilitasi pemenuhan hak PMI;
  - d. fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
  - e. pemberian layanan jasa kekonsuleran;
  - f. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
  - g. pembinaan terhadap PMI; dan
  - h. fasilitasi repatriasi.
- (4) Pelindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b meliputi:
- a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
  - b. penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi;
  - c. fasilitasi pengurusan PMI yang sakit dan meninggal dunia;
  - d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
  - e. pemberdayaan PMI dan keluarganya.

### Pasal 53

Dalam pelindungan terhadap PMI, Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab :

- a. menyosialisasikan informasi dan permintaan PMI kepada masyarakat;
- b. membuat basis data PMI;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan PMI secara periodik kepada Pemerintah Daerah Provinsi;
- d. mengurus kepulangan PMI dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- e. memberikan Pelindungan PMI sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah yang menjadi tugas dan kewenangannya;

- f. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada CPMI yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan LPK milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan LPK di Daerah;
- h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi PMI dan keluarganya;
- i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan CPMI melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- j. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI; dan
- k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan PMI di tingkat Kabupaten.

## BAB XII

### KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH

#### Bagian Kesatu

#### Upah

#### Pasal 54

- (1) Pengupahan bagi pekerja/buruh merupakan hak pekerja/buruh untuk terpenuhinya kehidupan yang layak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan UMK dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

#### Pasal 55

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Mekanisme penyusunan struktur dan skala sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 56

- (1) Upah minimum merupakan Upah bulanan terendah yaitu:
  - a. Upah tanpa tunjangan; atau
  - b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (2) Dalam hal komponen Upah di Perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap, Upah pokok paling sedikit sebesar Upah minimum.
- (3) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.

#### Pasal 57

- (1) Upah wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat Upah dibayarkan.
- (3) Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja, PP, atau PKB.
- (4) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibayarkan kepada pihak ketiga berdasarkan surat kuasa dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

#### Pasal 58

Pengusaha yang membayar upah pekerja/buruh dengan sistem borongan, maka upah yang diterima pekerja/buruh dalam 1 (satu) bulan paling sedikit sama dengan upah minimum.

#### Pasal 59

Kekurangan atas pembayaran upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK merupakan utang yang wajib dibayar oleh pengusaha pada pekerja/buruh sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

#### Bagian Kedua

##### THR

#### Pasal 60

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan.

- (2) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan THR secara proporsional.
- (3) Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus diberikan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (4) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terdiri atas komponen upah :
  - a. Upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (*clean wages*); atau
  - b. upah pokok termasuk tunjangan tetap.
- (5) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Bagian Ketiga  
Jaminan Sosial  
Pasal 61

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.
- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kesehatan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (4) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:
  - a. jaminan kesehatan;
  - b. jaminan kecelakaan kerja.
  - c. jaminan kematian;
  - d. jaminan hari tua;
  - e. jaminan pensiun; dan
  - f. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (5) Perusahaan wajib mengikutsertakan seluruh pekerja/buruh dan keluarganya ke BPJS Kesehatan dan khusus pekerja/buruh diikutsertakan ke BPJS Ketenagakerjaan.
- (6) Pelaksanaan jaminan sosial diselenggarakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Empat

Fasilitas Kerja

Paragraf 1

Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 62

- (1) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain:
  - a. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui);
  - b. fasilitas seragam kerja;
  - c. fasilitas APD;
  - d. fasilitas ibadah yang memadai dan representatif; dan
  - e. fasilitas kamar kecil/toilet.
- (2) Setiap Perusahaan wajib menyediakan aksesibilitas untuk pekerja penyandang disabilitas.
- (3) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

Paragraf 2

Kesempatan Beribadah

Pasal 63

- (1) Setiap pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan/atau kepercayaannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan/atau kepercayaannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (2), yaitu menyediakan waktu, tempat yang layak, prasarana untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan/ atau kepercayaannya.

BAB XIII  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Paragraf 1

Fungsi

Pasal 64

- (1) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
  - a. mengesahkan PP dan/atau melakukan pendaftaran PKB untuk perusahaan yang hanya terdapat dalam daerah yang bersangkutan;
  - b. pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi; dan
  - c. mengoptimalkan fungsi lembaga kerjasama tripartite daerah sebagai wahana komunikasi efektif antara pekerja, pengusaha dan Pemerintah Daerah.
- (2) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
  - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
  - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
  - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
  - e. ikut memajukan perusahaan;
  - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya; dan
  - g. turut menciptakan hubungan industrial yang kondusif.
- (3) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:
  - a. menciptakan kemitraan;
  - b. mengembangkan usaha;

- c. memperluas lapangan kerja;
- d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan; dan
- e. harus menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif.

Paragraf 2

Kelembagaan

Pasal 65

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari APBD.

Paragraf 3

Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan

Pasal 66

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengadakan rapat paling sedikit 4 (empat) bulan sekali.

Pasal 67

- (1) Dewan Pengupahan Daerah memberikan saran rekomendasi kepada Bupati dalam rangka:
  - a. pengusulan UMK untuk mendapatkan penetapan Gubernur setiap akhir tahun guna menentukan besaran upah di daerah;
  - b. penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten; dan
  - c. menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan daerah paling banyak berjumlah = 25 (dua puluh lima) orang, terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat buruh dengan komposisi perbandingan 2 : 1 : 1 ditambah unsur akademisi yang memiliki keahlian khusus di bidang Hukum Ketenagakerjaan dari perguruan tinggi.

#### Paragraf 4

#### Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

#### Pasal 68

- (1) Pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola hubungan kerja di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan kerja, pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh wajib saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing agar terciptanya iklim kerja yang harmonis dan dinamis.
- (3) Pekerja/Buruh yang ada di dalam 1 (satu) perusahaan dapat mendirikan organisasi serikat pekerja/serikat buruh lebih dari satu.
- (4) Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.

#### Bagian Kedua

#### Perselisihan Hubungan Industrial

#### Paragraf 1

#### Musyawarah Mufakat

#### Pasal 69

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

#### Pasal 70

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

#### Paragraf 2

##### Mediasi

#### Pasal 71

- (1) Perangkat Daerah melakukan/memfasilitasi mediasi terkait perselisihan hubungan industrial yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, dan bukti upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah lengkap, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

- (3) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (4) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
  - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
  - d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
  - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Paragraf 3

Konsiliasi

Pasal 72

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada Perangkat Daerah.

#### Pasal 73

- (1) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.
- (2) Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- (3) Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada Perangkat Daerah.

#### Pasal 74

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

#### Pasal 75

- (1) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 76

- (1) Sepanjang sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Peraturan Daerah ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 77

- (1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka :
  - a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
  - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
  - d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis; dan
  - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (3) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut :
- a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
  - b. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai peraturan perundang-undangan untuk mendapat penetapan eksekusi; dan
  - c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

#### Pasal 78

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

#### Pasal 79

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Paragraf 4

Arbitrase

Pasal 80

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 81

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.
- (2) Kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
- (3) Surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya memuat:
  - a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
  - b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
  - c. jumlah arbiter yang disepakati;
  - d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
  - e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Paragraf 5

Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pasal 82

- (1) Dalam hal konsolidasi atau mediasi tidak dapat terlaksana, maka pekerja/buruh atau pengusaha dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial kepada Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.
- (3) Tatacara penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan sesuai Peraturan Perundang-undangan.

#### Paragraf 6

#### Mogok Kerja

#### Pasal 83

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikatburuh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Perangkat Daerah, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat:
  - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

#### Pasal 84

Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sesuai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan produksi; atau
- b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 85

- (1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

Pasal 86

Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

Bagian Ketiga

Berakhirnya Hubungan Kerja

Paragraf 1

PHK

Pasal 87

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### Pasal 88

Pemberitahuan PHK tidak dapat dihindari, tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, PP, atau PKB; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

#### Pasal 89

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan:
- a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
  - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
  - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - d. menikah;
  - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
  - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
  - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB;

- h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
  - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
  - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) PHK yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan.

#### Pasal 90

- (1) Dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b. biaya ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja; dan
  - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.
- (5) Ketentuan mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur sesuai ketentuan yang berlaku.

#### BAB XIV

#### PENGAWASAN DAN PEMBINAAN

##### Pasal 91

- (1) Bupati melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah sesuai kewenangan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati sepanjang sesuai kewenangan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

#### BAB XV

#### SANKSI ADMINISTRATIF

##### Pasal 92

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (5), Pasal 24 ayat (1), Pasal 32 ayat (1), Pasal 34, Pasal 38 ayat (6), dan Pasal 43, dikenakan sanksi administratif berupa:
- a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis;
  - c. penghentian sementara kegiatan;
  - d. penghentian tetap kegiatan;
  - e. pencabutan sementara izin;

- f. pencabutan tetap izin;
  - g. denda administratif; dan/atau
  - h. sanksi administratif lain sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Denda administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g, wajib disetorkan ke kas daerah.
- (3) Tata cara pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

## BAB XVI

### SANKSI PIDANA

#### Pasal 93

Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3), Pasal 49 ayat (5), Pasal 50, Pasal 51 ayat (1) huruf b, dan Pasal 63 ayat (2), diancam pidana dan pidana denda sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

## BAB XVII

### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 94

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan;
- b. semua peraturan yang terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah selain perizinan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan; dan
- c. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 18 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

BAB XVIII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 95

Peraturan Bupati sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

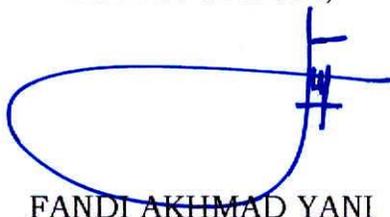
Pasal 96

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gresik  
pada tanggal 29 november 2022

BUPATI GRESIK,



FANDI AKHMAD YANI

Diundangkan di Gresik  
pada tanggal 29 november 2022

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN GRESIK,



Ir. ACHMAD WASHIL M.R., MT.  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19661027 199803 1 001

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN GRESIK TAHUN 2022 NOMOR 7

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN GRESIK NOMOR 192-7/2022



PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN GRESIK  
NOMOR 7 TAHUN 2022  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mencantumkan dengan jelas mengenai cita-cita bangsa Indonesia yang sekaligus merupakan tujuan nasional bangsa Indonesia, yang salah satu poinnya mencakup perlindungan terhadap segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Rumusan ini dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk memberikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada setiap warga negara sebagai hak konstitusionalnya. Komitmen konstitusional ini dipertegas dengan Pasal 28 D ayat (2). Dinyatakan dalam pasal tersebut bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Berdasarkan amanat konstitusional dimaksud dapat dipahami tentang letak pentingnya tanggung jawab pemerintah termasuk pemerintah daerah dalam upaya penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerahnya. Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang meskipun selalu harus dihadapkan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja di negara ini.

Negara Republik Indonesia merupakan negara dengan ketersediaan sumber daya manusia yang berlimpah. Sumber daya manusia ini merupakan salah satu indikator yang dapat menunjang pelaksanaan pembangunan nasional, khususnya pembangunan ketenagakerjaan. Sebagai bagian integral dari pelaksanaan pembangunan, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia

untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Berbagai perubahan regulasi di bidang ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga mengharuskan setiap daerah untuk menyediakan lebih banyak program perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja untuk meningkatkan daya saing dan keterampilan setiap tenaga kerja di daerah. Oleh karena itu, pengaturan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik sangat penting untuk segera disahkan untuk menjamin peningkatan kesejahteraan dan produktivitas bagi tenaga kerja di Kabupaten Gresik.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

#### Huruf a

Yang dimaksud dengan "asas terbuka" adalah bahwa pemberian informasi lowongan kerja dilakukan secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besaran upah, waktu bekerja untuk melindungi pekerja dan menghindari perselisihan hubungan industrial.

#### Huruf b

Yang dimaksud dengan "asas keterpaduan" adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain Pemerintah Daerah, pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat.

#### Huruf c

Yang dimaksud dengan "asas demokrasi" adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan sebesar mungkin mengikutsertakan dan meningkatkan peran serta aktif pekerja/ buruh, pengusaha dan masyarakat secara merata.

#### Huruf d

Yang dimaksud dengan "asas persamaan hak dan keadilan sosial" adalah bahwa penyediaan formasi kerja, pemenuhan hak pekerja/buruh dilakukan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender dan status ekonomi serta adanya

perlakuan yang adil dan seimbang bagi pekerja/buruh, baik secara materiil maupun spiritual.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "asas tanpa diskriminatif" adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "asas kepastian dan perlindungan hukum" adalah bahwa dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan menurut aturan yang berkepastian dengan menjunjung perlindungan hukum agar terlindungi hak-hak para pihak baik untuk pekerja/buruh maupun pengusaha.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan memuat hal-hal sebagai berikut :

- Arah kebijakan memuat pokok-pokok pikiran pemecahan masalah ketenagakerjaan.

- Strategi pembangunan ketenagakerjaan memuat cara pemecahan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan.
- Program pembangunan ketenagakerjaan memuat kegiatan untuk memecahkan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan strategi pembangunan ketenagakerjaan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

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

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “uang saku” adalah biaya transportasi, uang makan dan insentif peserta pemagangan.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

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

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “Peningkatan kompetensi” adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Ayat (5)

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

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud “pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun” adalah pengalaman kerja di negara asal TKA, maupun di negara lain yang dibuktikan dengan Surat Pengalaman Kerja.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Ayat (1)

Yang dirnaksud dengan “aspek keadilan” adalah besaran upah bagi TKA tidak mengandung ketimpangan sosial dan ekonomi terhadap Tenaga Kerja Lokal sehingga memberikan keuntungan semua orang.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Yang dimaksud “Keadaan atau kejadian tertentu” adalah bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan serta keadaan lain di luar jangkauan pemikiran yang dapat menghambat implementasi penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan ”hak-hak yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB” adalah hak-hak yang harus diberikan yang lebih baik dan menguntungkan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 43

Yang dimaksud dengan dokumen asli dapat berupa ijazah pendidikan asli, transkrip nilai dan dokumen asli sejenis lainnya.

Yang dimaksud dengan “jaminan” adalah penyerahan suatu dokumen asli tertentu dengan tujuan untuk disimpan dan/atau ditahan oleh pemberi kerja sebagai bukti persyaratan kesanggupan atas hak dan kewajiban atas suatu perjanjian kerja.

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

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup elas.

Ayat (4)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Jaminan Kesehatan” adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Jaminan Kecelakaan Kerja” adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “Jaminan Kematian” adalah manfaat berupa uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “Jaminan Hari Tua” adalah manfaat berupa uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “Jaminan Pensiun” adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat kerja total tetap, atau meninggal dunia.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “Jaminan Kehilangan Pekerjaan” adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

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.