



PERATURAN DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
NOMOR 4 TAHUN 2019

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang strategis sebagai subjek dalam mencapai tujuan pembangunan yaitu untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang mampu berdaya saing menghadapi globalisasi menuju masyarakat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang mandiri;
 - b. bahwa perkembangan dinamika ketenagakerjaan sangat cepat dengan adanya pengaruh globalisasi seperti pasar bebas khususnya Masyarakat Ekonomi ASEAN sehingga berakibat pada praktik penyelenggaraan ketenagakerjaan yang memerlukan penanganan secara lebih komprehensif;
 - c. bahwa ketentuan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah mengatur pelaksanaan tugas dan wewenang Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam melakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 Dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951);
 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 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3502);
6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action For Elimination Of The Worst From Of Child Labour* (Konvensi ILO No.182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
7. 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);
8. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);
9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
10. 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);
11. 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);
12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
13. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
14. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
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 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (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 2012 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
20. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
21. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24);
22. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

dan

GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
4. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Bangka Belitung.

5. Dinas adalah Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab terhadap urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
6. Kabupaten/Kota adalah kabupaten/kota yang berada dalam wilayah Provinsi.
7. Dinas Kabupaten/Kota adalah Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab terhadap urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
8. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
9. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil pemerintah provinsi yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
10. Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut PPNS Ketenagakerjaan adalah Pengawas Ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.
11. Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis adalah Pengawas Ketenagakerjaan yang memiliki keahlian khusus yang memiliki Surat Keputusan Penunjukan dari menteri ketenagakerjaan untuk melakukan pengujian Norma Ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan.
12. Norma Ketenagakerjaan adalah segala bentuk peraturan perundang-undangan atau standar dibidang ketenagakerjaan yang terdiri dari norma kerja dan norma K3.
13. Norma kerja adalah norma yang meliputi Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Pengupahan, Hubungan Kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pekerja Anak, Pekerja Perempuan, Penempatan TK Dalam Negeri, Penempatan TK ke luar negeri, Penggunaan TKA, Pelatihan Kerja, Wajib Laport Ketenagakerjaan.
14. Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut K3 meliputi Norma K3 PAA, Norma K3 Pesawat Uap, Norma K3 Bejana Tekan dan Tanki Timbun, Norma K3 PTP, Norma K3 Listrik, Norma K3 IPP, Norma K3 Elevator dan Eskalator, Norma K3 Pekerjaan Konstruksi, Norma Penanggulangan Kebakaran, Norma Las, Norma Pelayanan Kesehatan Kerja, Norma Pemeriksaan Kesehatan TK, Norma Penyelenggaraan Gizi Kerja bagi TK dan/atau makanan (*Catering*), Norma Lingkungan Kerja, Norma *Hygiene* Perusahaan dan Sanitasi, Norma Pengendalian Bahan Berbahaya Beracun, Norma Pengolahan Limbah Industri, Norma Ergonomi, Norma Alat Pelindung Diri, Norma Kelembagaan K3, Norma Tenaga Personil K3, Sarana dan fasilitas K3, Norma SMK3.
15. Perusahaan adalah bentuk-bentuk usaha yang berada di wilayah Provinsi yang ditujukan untuk mendapatkan laba.
16. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
17. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
18. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

19. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
20. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
21. 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.
22. Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat TK LHK adalah setiap orang yang melakukan kegiatan ekonomi tanpa dibantu orang lain atau berusaha atas resiko sendiri.
23. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada Pemberi Kerja TKA.
24. 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.
25. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
26. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi di wilayah Republik Indonesia.
27. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
28. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
29. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Provinsi atau dari daerah lain yang lahir di Provinsi secara turun temurun atau berdomisili di Provinsi yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.
30. Pemberi Kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
31. 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.
32. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Provinsi Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik di daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja buruh.
33. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam Pemerintah Daerah, maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada Pemerintah Daerah atau perusahaan yang bersangkutan.

34. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan PTK yang memuat perkiraan dan rencana persediaan tenaga kerja, kebutuhan akan tenaga kerja, serta neraca dan program pembangunan ketenagakerjaan.
35. Rencana Tenaga Kerja Provinsi yang selanjutnya disebut RTK Provinsi adalah hasil kegiatan PTK Provinsi yang memuat perkiraan dan rencana persediaan tenaga kerja, perkiraan dan rencana kebutuhan akan tenaga kerja, serta neraca dan program pembangunan ketenagakerjaan di tingkat Daerah.
36. 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.
37. Warga sekitar adalah Masyarakat yang berdomisili di sekitar perusahaan dalam jangka waktu paling sedikit 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.
38. 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.
39. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
40. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah Lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
41. Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BKSP adalah organisasi non struktural yang independen, yang dibentuk dengan Keputusan Gubernur dalam rangka membantu BNSP dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja.
42. Lembaga Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat LSP adalah lembaga pelaksana Uji Kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi yang telah diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
43. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang telah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
44. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
45. Sertifikat Kompetensi Kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bawa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.
46. Lembaga Akreditasi-Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LA-LPK adalah lembaga independen yang ditetapkan oleh Menteri yang berfungsi mengembangkan sistem dan melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja.
47. Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat KA-LPK adalah Komite yang dibentuk oleh LA-LPK yang berfungsi melakukan pelaksanaan, pembinaan, dan evaluasi akreditasi lembaga pelatihan kerja di Daerah.

48. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
49. Penyelenggara Pemagangan adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pemagangan.
50. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
51. Informasi Pasar Kerja adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja.
52. Produktivitas Tenaga Kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas.
53. Surat Izin Pengerahan adalah izin yang diberikan Pemerintah kepada pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta untuk merekrut calon Pekerja Migran Indonesia dari daerah tertentu, untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan pada calon pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.
54. Pembekalan Akhir Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat PAP adalah kegiatan pemberian pembekalan atau informasi kepada calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar calon Pekerja Migran Indonesia mempunyai kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi.
55. 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.
56. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
57. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
58. 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.
59. Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten/Kota di wilayah Provinsi.
60. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
61. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
62. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

63. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.
64. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
65. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
66. 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.
67. Perusahaan Pemberi Pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
68. Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.
69. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 2

Ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan meliputi:

- a. informasi ketenagakerjaan dan perencanaan tenaga kerja;
- b. pelatihan, pemagangan, sertifikasi kompetensi kerja, dan akreditasi lembaga pelatihan kerja;
- c. pelayanan penempatan tenaga kerja;
- d. pelayanan produktivitas kerja;
- e. perluasan kesempatan kerja;
- f. penerbitan perpanjangan IMTA dalam 1(satu) Provinsi;
- g. hubungan industrial;
- h. pengawasan ketenagakerjaan;
- i. perlindungan; dan
- j. pembinaan dan pengawasan.

BAB II

INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAN PERENCANAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 3

- (1) Pemerintah Provinsi wajib menyediakan informasi ketenagakerjaan yang terbaru dan mudah diakses oleh masyarakat.
- (2) Penyediaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Dinas secara akurat, lengkap dan berkesinambungan, meliputi kegiatan:

- a. pengumpulan;
 - b. pengolahan;
 - c. penganalisaan;
 - d. penyimpanan;
 - e. penyajian; dan
 - f. penyebarluasan.
- (3) Dalam melaksanakan penyediaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas dapat membangun, mengembangkan dan mengelola sistem informasi ketenagakerjaan.
 - (4) Sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat terintegrasi dengan sistem ketenagakerjaan nasional dan sistem ketenagakerjaan Pemerintah Kabupaten/Kota.
 - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembangunan, pengembangan dan pengelolaan sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 4

- (1) Pengusaha menyampaikan informasi ketenagakerjaan pada lingkup kegiatan usahanya kepada Dinas.
- (2) Penyampaian informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala setiap minggu ke-4 bulan ke-4.
- (3) Pelanggaran ketentuan pelaksanaan penyampaian informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif yang meliputi:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyampaian informasi ketenagakerjaan diatur dengan Peraturan Gubernur.

Bagian Kedua Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 5

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja meliputi PTK Makro Daerah dan PTK Mikro Daerah.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pedoman pelaksanaan:
 - a. pelatihan kerja;
 - b. pemagangan dan sertifikasi kompetensi;
 - c. pelayanan penempatan tenaga kerja;
 - d. perluasan kesempatan kerja;
 - e. hubungan kerja;
 - f. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain;
 - g. perlindungan kerja;
 - h. jaminan sosial;
 - i. fasilitas kesejahteraan;

- j. insentif untuk pengusaha/perusahaan;
- k. hubungan industrial; dan
- l. pengawasan ketenagakerjaan.

Paragraf 1
PTK Makro Daerah

Pasal 6

- (1) Pemerintah daerah menyusun dan menetapkan kebijakan PTK Makro Daerah.
- (2) PTK Makro Daerah terdiri dari:
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi; dan
 - b. Perencanaan Tenaga Kerja Sektoral/Sub Sektoral Provinsi.
- (3) Tahapan kegiatan PTK Makro Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pembentukan tim;
 - b. penghitungan persediaan, kebutuhan, dan rencana tenaga kerja;
 - c. pelaporan hasil pelaksanaan RTK Makro Daerah;
 - d. pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro Daerah;;
 - e. pelaksanaan evaluasi hasil pemantauan;
 - f. pembinaan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro Daerah.

Pasal 7

- (1) Dalam melaksanakan penyusunan PTK Makro Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Gubernur membentuk Tim.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, dan tugas Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 8

- (1) Tim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, melakukan penghitungan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja dipergunakan untuk menyusun PTK Makro Daerah, meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan terhadap:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan tenaga kerja;
 - c. keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja; dan
 - d. penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (2) Metode penghitungan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) PTK Makro Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a, menghasilkan RTK Makro Daerah berupa:
 - a. lingkup kewilayahan yang disusun oleh tim Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi; dan

- b. lingkup sektoral yang disusun oleh tim Perencanaan Tenaga Kerja Sektoral/Sub Sektoral Provinsi.
- (2) RTK Makro Daerah dihasilkan dengan melakukan penghitungan persediaan tenaga kerja, penghitungan kebutuhan akan tenaga kerja, dan penghitungan neraca tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - (3) RTK Makro Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun dengan sistematika:
 - a. pendahuluan;
 - b. kondisi ketenagakerjaan;
 - c. perkiraan dan perencanaan persediaan tenaga kerja;
 - d. perkiraan dan perencanaan kebutuhan akan tenaga kerja;
 - e. perkiraan dan perencanaan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja;
 - f. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan;
 - g. penutup.

Pasal 10

- (1) Kepala Dinas melaporkan hasil pelaksanaan RTK Makro Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri.
- (2) Kepala Dinas Instansi Sektoral/Sub Sektoral melaporkan hasil pelaksanaan RTK Makro Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b kepada Gubernur dengan tembusan kepada Kepala Dinas.
- (3) Laporan hasil pelaksanaan RTK Makro Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan selambat-lambatnya pada bulan Januari tahun berikutnya.

Pasal 11

- (1) Dinas melakukan pemantauan langsung dan/atau tidak langsung terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro Daerah secara berkala dan melaporkan hasil pemantauan kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri.
- (2) Pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro Daerah secara tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melaksanakan pengamatan dan identifikasi laporan hasil penyusunan RTK Kabupaten/Kota.
- (3) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan paling kurang setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (4) Sistematika laporan pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 12

- (1) Dinas melakukan evaluasi terhadap hasil pemantauan dalam proses penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang hasilnya dilaporkan kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri.
- (2) Evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro Daerah dapat dilakukan paling kurang 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 13

- (1) Dinas berkoordinasi dengan pemerintah daerah kabupaten/kota dalam pembinaan kepada petugas penyusun dan pelaksana RTK Makro Daerah lingkup kewilayahan Kabupaten/Kota.
- (2) Dinas melakukan koordinasi penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro Sektoral/Sub Sektoral Provinsi.
- (3) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui kegiatan:
 - a. konsultasi;
 - b. bimbingan;
 - c. pelatihan; dan
 - d. sosialisasi.

Paragraf 2

Perencanaan Tenaga Kerja Mikro

Pasal 14

- (1) Badan Usaha milik Daerah, Perusahaan swasta serta pemberi kerja lainnya menyusun PTK Mikro.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan melalui pelaksanaan program kepegawaian yang terarah; dan
 - b. menjamin perlindungan pegawai, hubungan industrial yang harmonis, peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, serta menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (3) Tata cara penyusunan PTK Mikro dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Pelaksanaan kegiatan PTK Mikro menghasilkan RTK Mikro.
- (2) RTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (3) Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta, dan pemberi kerja lainnya menyampaikan laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota.
- (4) Laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro disampaikan selambat-lambatnya pada bulan Januari tahun berikutnya.
- (5) Hasil pelaksanaan RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaporkan secara berjenjang dengan ketentuan:
 - a. Tingkat Kabupaten/Kota, laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro disampaikan oleh Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan kepada Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Kepala Dinas Provinsi;
 - b. Tingkat Provinsi, laporan hasil disampaikan oleh Kepala Dinas kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri.
- (6) Dalam hal Dinas Kabupaten/Kota tidak menyampaikan laporan sampai batas waktu yang ditentukan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Dinas secara proaktif berkoordinasi dengan Kabupaten/Kota untuk mendapatkan laporan.
- (7) Tata cara pelaksanaan PTK Mikro dan RTK Mikro dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Dinas melakukan pemantauan langsung dan/atau tidak langsung terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro secara berkala dan melaporkan hasil pemantauan kepada Gubernur dengan tembusan kepada menteri.
- (2) Pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro Daerah secara tidak langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melaksanakan pengamatan dan identifikasi laporan hasil penyusunan RTK Kabupaten/Kota.
- (3) Pemantauan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan paling kurang setiap 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 17

- (1) Dinas melakukan evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro dan melaporkan hasil evaluasi kepada Gubernur dengan tembusan Menteri.
- (2) Tata cara pelaksanaan evaluasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB III

PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, SERTIFIKASI KOMPETENSI KERJA DAN AKREDITASI LEMBAGA PELATIHAN KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 18

- (1) Pelatihan kerja, pemagangan dan sertifikasi kompetensi kerja diselenggarakan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja agar mampu bersaing di bursa kerja nasional dan internasional.
- (2) Akreditasi lembaga pelatihan kerja diselenggarakan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan dan mutu lembaga pelatihan kerja.

Bagian Kedua Pelatihan Kerja

Pasal 19

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah:
 - a. Pemerintah Provinsi; dan
 - b. Pemerintah Kabupaten/Kota.
- (2) Penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, dilaksanakan oleh LPK pada Dinas.
- (3) Penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh swasta/perusahaan dapat dilaksanakan oleh LPK swasta/perusahaan.
- (4) LPK swasta/perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), wajib:
 - a. memiliki tanda daftar bagi penyelenggaraan pelatihan kerja tanpa pungutan biaya; dan
 - b. memiliki izin dari Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota bagi penyelenggaraan pelatihan kerja dengan pungutan biaya.
- (5) Dinas Kabupaten/Kota wajib mengoordinasikan penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja kepada Dinas.

Pasal 20

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh, meningkatkan dan/atau mengembangkan keterampilan, keahlian, dan produktivitas kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja berdasarkan SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Tenaga Kerja harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti mengacu pada KKNI.
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Provinsi, dapat memberikan pelayanan khusus bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhannya.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
 - a. sertifikat pelatihan; atau
 - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan BNSP atau Lembaga Sertifikasi Profesi.

Pasal 21

- (1) Dinas bertanggungjawab dalam pelaksanaan pelatihan kerja berdasarkan klaster kompetensi untuk:
 - a. tingkat operator;
 - b. tingkat teknisi;
 - c. tingkat ahli.
- (2) Tanggungjawab Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. penyusunan perencanaan pelatihan kerja skala Daerah yang bersifat periodik;
 - b. fasilitasi pelaksanaan pelatihan kerja melalui pola pemagangan, kewirausahaan, teknologi tepat guna, pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat di Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Provinsi;
 - c. mengoordinasikan pelaksanaan pelatihan kerja skala Provinsi;
 - d. mendorong pemangku kepentingan untuk memanfaatkan atau menggunakan fasilitas lembaga pelatihan kerja;
 - e. melakukan sosialisasi dan promosi pelatihan kerja;
 - f. melakukan pembinaan alumni pasca pelatihan;
 - g. mengembangkan jejaring antara lembaga pelatihan kerja dengan perusahaan/industri;
 - h. mendorong perusahaan/industri untuk menerima/melaksanakan pemagangan;
 - i. rekrutmen instruktur/fasilitator di Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah Provinsi; dan
 - j. melakukan monitoring dan pengendalian pelaksanaan pelatihan kerja.
- (3) Fasilitasi pelaksanaan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, meliputi:
 - a. identifikasi kebutuhan pelatihan;
 - b. penyusunan program pelatihan;
 - c. peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga kepelatihan;
 - d. pengembangan fasilitas dan sarana pelatihan; dan
 - e. penyediaan anggaran pelatihan.

- (4) Pengusaha bertanggungjawab dalam memberikan kesempatan kepada pekerjanya untuk mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerjanya.

Pasal 22

- (1) Dinas melaksanakan peningkatan keterampilan tenaga kerja dan produktivitas kerja.
- (2) Peningkatan keterampilan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui:
 - a. pola kewirausahaan;
 - b. pengembangan teknologi dan budaya produktif;
 - c. etos kerja;
 - d. teknologi tepat guna;
 - e. pelatihan berbasis kompetensi;
 - f. pelatihan berbasis masyarakat; dan
 - g. efisiensi kegiatan ekonomi.
- (3) Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dibentuk Lembaga Produktivitas Daerah dengan keanggotaan dan tata kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Pemagangan

Pasal 23

- (1) Perjanjian pemagangan yang bersifat lintas kabupaten/kota dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan Penyelenggara Pemagangan yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Kepala Dinas.
- (2) Peserta pemagangan berasal dari:
 - a. pencari kerja;
 - b. siswa LPK; dan/atau
 - c. tenaga kerja yang akan 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) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 24

- (1) Peserta pemagangan berhak untuk:
 - a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
 - b. memperoleh uang saku dan/atau uang transpor paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari Upah Minimum Kabupaten/Kota;
 - c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
 - d. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (2) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

Peserta pemagangan berkewajiban untuk:

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

Pasal 26

Penyelenggara Pemagangan berhak untuk:

- a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
- b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.

Pasal 27

Penyelenggara Pemagangan berkewajiban untuk:

- a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
- b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
- c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (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 28

(1) Penyelenggara Pemagangan harus memiliki:

- a. program pemagangan;
- b. sarana prasarana;
- c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan
- d. pendanaan.

(2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat:

- a. nama program;
- b. tujuan program;
- c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu;
- d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari;
- e. jangka waktu pemagangan;
- f. kurikulum dan silabus; dan
- g. sertifikasi.

(3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar khusus.

Pasal 29

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf b harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:

- a. teori;

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

Pasal 30

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf c dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

Pasal 31

- (1) Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan;
 - b. waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan
 - c. para pelaku pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan maupun peserta magang.
- (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan dapat berkoordinasi dengan forum komunikasi jejaring pemagangan.

Pasal 32

- (1) Penyelenggara Pemagangan yang akan melaksanakan penyelenggaraan pemagangan lintas kabupaten/kota dalam Daerah, wajib memberitahukan secara tertulis penyelenggaraan pemagangan kepada Kepala Dinas.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus melampirkan:
 - a. program pemagangan;
 - b. rencana penyelenggaraan pemagangan; dan
 - c. rancangan perjanjian pemagangan.
- (3) Penyelenggara Pemagangan setelah memberitahukan kepada Kepala Dinas, dapat melaksanakan seleksi calon peserta pemagangan.
- (4) Dinas melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik terhadap penyelenggaraan pemagangan.

Pasal 33

- (1) Dinas melaksanakan rekrutmen dan seleksi peserta dalam program pemagangan ke luar negeri dengan memenuhi persyaratan:
 - a. berpendidikan minimal SLTA atau sederajat;
 - b. peserta berstatus pekerja di perusahaan;
 - c. mendapatkan rekomendasi dari perusahaan;
 - d. perusahaan harus mempunyai target capaian setelah pemagangan selesai;

- e. mengikuti pelatihan bahasa negara tujuan magang yang diselenggarakan oleh LPK Dinas;
 - f. peserta yang berasal bukan dari perusahaan menanggung biaya sendiri berdasarkan perjanjian antara LPK Dinas dengan lembaga penerima pemagangan di luar negeri dengan persetujuan Dinas.
- (2) Pelaksanakan rekrutmen dan seleksi dalam program pemagangan ke luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Sertifikasi Kompetensi Kerja

Pasal 34

- (1) Sertifikasi kompetensi kerja dapat diberikan kepada:
- a. peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan sertifikat kompetensi kerja setelah mengikuti uji kompetensi kerja dan dinyatakan lulus uji kompetensi kerja; dan
 - b. tenaga kerja berpengalaman yang mengikuti uji kompetensi kerja dan dinyatakan lulus uji kompetensi kerja.
- (2) Sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh BNSP.
- (3) BNSP dapat memberikan lisensi kepada LSP yang memenuhi persyaratan akreditasi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
- (4) Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berpedoman pada sertifikasi kompetensi kerja yang ditetapkan oleh BNSP.

Bagian Kelima Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 35

- (1) Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja dilakukan oleh LA-LPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Untuk melaksanakan akreditasi, LA-LPK membentuk KA-LPK di Daerah.
- (3) KA-LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mempunyai tugas:
- a. menetapkan tim pelaksana Akreditasi;
 - b. melaksanakan bimbingan teknis Akreditasi;
 - c. membuat rencana pelaksanaan Akreditasi;
 - d. melaksanakan Akreditasi
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB IV
PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 36

- (1) Dinas bertanggungjawab memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja.
- (3) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kesesuaian antara bakat, minat dan kemampuan pencari kerja dengan kebutuhan pemberi kerja.
- (4) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (5) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dilakukan oleh Pegawai Fungsional Tertentu Pengantar Kerja.

Bagian Kedua
Informasi Pasar Kerja

Pasal 37

- (1) Dalam rangka pelayanan penempatan tenaga kerja, Dinas melakukan pengelolaan Informasi Pasar Kerja Daerah.
- (2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menyebarkan Informasi Pasar Kerja Daerah.
- (3) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 38

- (1) Dalam hal mengumpulkan Informasi Pasar Kerja Daerah berdasarkan laporan penempatan tenaga kerja Dinas dapat berkoordinasi dengan dinas kabupaten/kota dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Daerah.
- (2) Laporan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala setiap bulan.
- (3) Materi laporan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta tidak menyampaikan laporan setelah mendapatkan peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Dinas menjatuhkan sanksi administratif berupa pencabutan izin usaha atau pembatalan tanda daftar.
- (5) Bentuk surat peringatan tertulis dan keputusan pencabutan izin usaha atau pembatalan tanda daftar sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (6) Perusahaan wajib melaporkan lowongan pekerjaan di Perusahaan.

Pasal 39

- (1) Dinas mengupayakan pengelolaan Informasi Pasar Kerja Daerah dilaksanakan dalam jaringan.
- (2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Daerah dalam jaringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terintegrasi dengan Informasi Bursa Kerja Nasional.

Bagian Ketiga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 40

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas:
 - a. Dinas;
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (2) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri dari:
 - a. Pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta sebagai penyelenggara pelayanan tenaga kerja Indonesia di luar negeri; dan
 - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagai penyelenggara pelayanan penempatan Tenaga Kerja kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi.

Pasal 41

- (1) Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) huruf a, menyelenggarakan Bursa Kerja Daerah dalam rangka pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Lembaga swasta berbadan hukum dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) huruf b, dapat menyelenggarakan Bursa Kerja dalam rangka penempatan tenaga kerja di Daerah.
- (3) Lembaga swasta berbadan hukum yang menyelenggarakan Bursa Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memiliki izin dari Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 42

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja di Daerah dapat dilakukan oleh Lembaga Satuan Pendidikan Menengah, Satuan Pendidikan Tinggi, dan Lembaga Pelatihan Kerja.
- (2) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dalam bentuk Bursa Kerja khusus Daerah, dan harus melaporkan realisasi pelaksanaannya kepada Dinas.
- (3) Lembaga Satuan Pendidikan Menengah, Satuan Pendidikan Tinggi, dan Lembaga Pelatihan Kerja yang tidak melaporkan realisasi pelaksanaan Bursa Kerja khusus Daerah, diberikan sanksi administratif berupa peringatan dari Dinas.

Pasal 43

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (2) huruf b yang akan melaksanakan perekrutan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah dalam wilayah Daerah, harus memiliki izin dari Dinas.
- (2) Pengaturan lebih lanjut mengenai izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 44

- (1) Penyelenggara pameran pelatihan dan kesempatan kerja di tingkat Daerah wajib memperoleh izin dari Dinas.
- (2) Ketentuan mengenai penerbitan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 45

Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja oleh lembaga swasta berbadan hukum dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan/atau dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu, sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Pasal 46

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dengan memperhatikan kesesuaian jenis dan derajat disabilitas.
- (2) Setiap perusahaan wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (3) Dalam hal perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah Badan Usaha Milik Daerah, perusahaan tersebut wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2 (dua) orang untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.

Pasal 47

- (1) Penyandang disabilitas memiliki hak untuk memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Dinas dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Daerah.
- (2) Daftar pencari kerja berstatus sebagai penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan pada Dinas.
- (3) Dinas membuat daftar pencari kerja yang berstatus penyandang disabilitas berdasarkan laporan dari Dinas Kabupaten/Kota.
- (4) Prosedur dan tata cara penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 48

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Daerah wajib memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja kepada tenaga kerja penyandang disabilitas.
- (2) Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif berupa kemudahan perizinan bagi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas.
- (3) Kemudahan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa prioritas waktu penyelesaian perizinan atau penghapusan biaya perizinan.
- (4) Ketentuan mengenai insentif bagi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang melaksanakan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 49

- (1) Dinas melakukan pengawasan terhadap kuota penyandang disabilitas pada perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) dan ayat (3).
- (2) Dalam hal perusahaan tidak dapat memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) dan ayat (3), Dinas melakukan perantara kerja dari daftar pencari kerja penyandang disabilitas dengan perusahaan tersebut dengan memperhatikan kesesuaian jenis dan derajat disabilitas.

Bagian Kelima

Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 50

Dalam rangka penempatan tenaga kerja lokal perusahaan dapat bekerjasama dengan lembaga pendidikan daerah untuk menampung tenaga kerja yang berasal dari lembaga pendidikan tersebut.

BAB V

PELAYANAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Pasal 51

- (1) Dinas menyelenggarakan promosi Produktivitas Tenaga Kerja untuk memberikan pemahaman dan penyebarluasan konsepsi produktivitas kepada masyarakat, dunia usaha, dan instansi pemerintah guna meningkatkan kesadaran dan membangun komitmen kegiatan peningkatan produktivitas secara sistematis, konsisten dan berkelanjutan.
- (2) Promosi Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui kegiatan:
 - a. penyelenggaraan forum seminar, workshop, simposium, dialog, konvensi Kegiatan Pelatihan dan Penyuluhan Produktivitas;
 - b. penyebarluasan informasi melalui media cetak/elektronik;
 - c. penyelenggaraan bulan mutu dan produktivitas; dan/atau
 - d. pemberian anugerah produktivitas dan kualitas.

Pasal 52

- (1) Dinas melakukan upaya peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah melalui pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen.
- (2) Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kegiatan:
 - a. pendidikan dan pelatihan;
 - b. bimbingan teknis dan konsultasi;
 - c. pengembangan inovasi; atau
 - d. kerjasama kelembagaan.
- (3) Konsultasi peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah diberikan Lembaga Kerjasama Tripartit di tingkat Provinsi kepada perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 53

- (1) Dinas melakukan pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja di Daerah.
- (2) Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja diselenggarakan dengan prinsip valid, *realibel*, akurat, obyektif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54

- (1) Dalam rangka menjaga Produktivitas Tenaga Kerja, dilakukan pemeliharaan dan pembudayaan Produktivitas Tenaga Kerja.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan pemeliharaan dan pembudayaan Produktivitas Tenaga Kerja melalui:
 - a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas;
 - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.
- (3) Indikator pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja di Daerah wajib meliputi:
 - a. Kuantitas Kerja;
 - b. Kualitas Kerja; dan
 - c. Ketepatan Waktu.
- (4) Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja di Daerah dilakukan dengan membandingkan:
 - a. Perbandingan antara capaian Produktivitas Tenaga Kerja saat ini dengan capaian Produktivitas Tenaga Kerja sebelumnya;
 - b. Perbandingan antara capaian Produktivitas Tenaga Kerja di satu daerah dengan capaian Produktivitas Tenaga Kerja di daerah lainnya;
 - c. Perbandingan antara capaian Produktivitas Tenaga Kerja saat ini dengan target pencapaiannya.

Pasal 55

- (1) Dalam rangka menjaga Produktivitas Tenaga Kerja, dilakukan pemeliharaan dan pembudayaan Produktivitas Tenaga Kerja.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan pemeliharaan dan pembudayaan Produktivitas Tenaga Kerja melalui:

- a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas;
- b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.

Pasal 56

Ketentuan lebih lanjut mengenai promosi, peningkatan, pengukuran, dan pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB VI PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 57

- (1) Dinas menyusun dan menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja berdasarkan PTK Makro yang telah ditetapkan meliputi kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam dan di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah.
- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pemberian kemudahan investasi yang meliputi kemudahan perpajakan, perbankan, penyediaan infrastruktur, pelayanan, dan/atau peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja adalah upaya untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan upah.
- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh badan usaha milik daerah, dan swasta dengan menetapkan program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja yang harus menyerap tenaga kerja.
- (3) Program dan kegiatan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa diversifikasi dan ekstensifikasi usaha.

Pasal 59

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja adalah upaya untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan perjanjian kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, badan usaha milik daerah, swasta, dan kelembagaan masyarakat melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola:
 - a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
 - b. penerapan teknologi tepat guna;
 - c. pembentukan wirausaha baru;
 - d. perluasan kerja sistem padat karya;

- e. alih profesi;
 - f. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; dan/atau
 - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dibarengi dengan pemberian fasilitas dalam bentuk:
- a. permodalan;
 - b. penjaminan;
 - c. pendampingan;
 - d. pelatihan;
 - e. konsultasi;
 - f. bimbingan teknis; dan/atau
 - g. penyediaan data dan informasi.

Pasal 60

Dalam rangka memberikan fasilitas permodalan dan penjaminan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (4) huruf a dan b, Gubernur dapat mendorong lembaga keuangan perbankan dan non perbankan, serta dunia usaha untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat berupa kredit dan/atau fasilitas penjaminan kredit yang dapat menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 61

- (1) Dalam rangka memberikan fasilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (4), Gubernur dapat membentuk forum koordinasi.
- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintah Daerah dan masyarakat yang terdiri dari:
- a. unsur Pemerintah Daerah berasal dari perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, bidang penanaman modal, dan bidang perdagangan; dan
 - b. unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi pengusaha di Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB VII

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 62

Penggunaan tenaga kerja asing di Daerah dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi, pengetahuan dan keahlian serta hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Pasal 63

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib memperoleh IMTA dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk Menteri sebagai dasar mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Pemberi Kerja TKA yang telah memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan keberadaan TKA kepada Kepala Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah mempekerjakan TKA.
- (3) Kewajiban melaporkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib disertai penyampaian:
 - a. salinan IMTA; dan
 - b. salinan RPTKA yang telah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk Menteri.
- (4) Petugas Dinas memberikan tanda terima lapor kepada Pemberi Kerja TKA yang telah melaporkan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 64

- (1) Pemberi Kerja TKA yang tidak melaporkan keberadaan TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2), dikenakan sanksi administrasi berupa teguran tertulis.
- (2) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan perintah melaporkan penggunaan TKA paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah teguran tertulis diterima.
- (3) Pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) didasarkan pada laporan masyarakat dan/ atau hasil temuan lapangan petugas Dinas.
- (4) Dalam hal hasil laporan atau temuan lapangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) mengindikasikan Pemberi Kerja TKA tidak memiliki IMTA, Kepala Dinas atau petugas Dinas yang ditunjuk melaporkan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan untuk penegakan sanksi pidana sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 65

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib mengajukan perpanjangan RPTKA kepada Gubernur melalui dinas provinsi yang membidangi urusan perizinan.
- (2) Perpanjangan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan RPTKA yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi di Daerah.
- (3) Permohonan perpanjangan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir.

Pasal 66

- (1) Kepala dinas provinsi yang membidangi urusan perizinan berwenang menolak perpanjangan IMTA atas rekomendasi Kepala Dinas.
- (2) Penolakan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disertai alasan yang harus disampaikan kepada Pemberi Kerja TKA yang mengajukan permohonan.
- (3) Kepala Dinas wajib memberitahukan penolakan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada direktur jenderal yang membantu tugas Menteri dalam pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 67

- (1) Dalam hal Pemberi Kerja TKA mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, Kepala Dinas merekomendasikan pencabutan IMTA kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kepala dinas provinsi yang membidangi perizinan, melakukan pencabutan perpanjangan IMTA, dalam hal Pemberi Kerja TKA mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan perpanjangan IMTA.
- (3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pencabutan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) didasarkan pada hasil pengawasan pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi.
- (4) Pencabutan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan setelah berkoordinasi dengan direktur jenderal membantu tugas Menteri dalam pembinaan pengawasan ketenagakerjaan.
- (5) Kepala Dinas melaporkan pencabutan perpanjangan IMTA kepada direktur jenderal yang membantu tugas Menteri dalam pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, dengan tembusan kepada direktur jenderal yang membantu tugas Menteri dalam pembinaan pengawasan ketenagakerjaan.

Pasal 68

- (1) Besaran upah untuk TKA wajib mengacu pada aspek keadilan terhadap tenaga kerja lokal.
- (2) Pemberi Kerja TKA wajib memulangkan TKA yang sudah berakhir masa kerjanya.
- (3) Pemberi Kerja TKA yang tidak memulangkan TKA yang sudah berakhir masa kerjanya, dikenakan sanksi administrasi berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (4) Pemberi Kerja TKA Wajib secara berkala paling singkat 1 (satu) bulan sekali menyampaikan Laporan Penggunaan TKA kepada Dinas.

BAB VIII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 69

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan skala provinsi;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
 - c. melaksanakan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
 - d. melakukan pengembangan sarana Hubungan Industrial.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

- a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:
- a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 70

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 71

Gubernur melakukan upaya Pencegahan dan penyelesaian atas:

- a. perselisihan hubungan industrial;
- b. mogok kerja; dan
- c. penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi.

Pasal 72

- (1) Pekerja berhak membentuk serikat pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.
- (4) Pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja dan/atau serikat pekerja melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.

- (5) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Pasal 73

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan ke Dinas dan instansi terkait.
- (2) Lembaga kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan hubungan industrial di perusahaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja dan/atau unsur pekerja yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja secara demokratis.
- (4) Prosedur dan tatacara pembentukan dan pencatatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 74

- (1) Daerah membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit terdiri dari unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi pengusaha; dan
 - c. serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 75

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang dalam wilayah kerja lebih lintas Kabupaten/Kota, wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Dinas.
- (2) Dinas mengesahkan peraturan perusahaan setelah menerima pengajuan dari Pengusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan Peraturan Gubernur.
- (4) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Pasal 76

- (1) Dalam rangka penetapan upah di Daerah, Gubernur membentuk Dewan Pengupahan Provinsi.
- (2) Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi memberikan:

- a. saran dan pertimbangan;
 - b. merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan Gubernur; dan
 - c. pengembangan sistem pengupahan.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi unsur:
- a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. organisasi serikat pekerja/serikat buruh;
 - d. perguruan tinggi; dan
 - e. pakar.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, pemberhentian anggota, tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (5), diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 77

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja.
- (2) Dinas mengembangkan sistem informasi dalam rangka menyediakan fasilitas pengaduan bagi kerja pekerja atau serikat pekerja sebagai upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dinas mendorong upaya yang wajar sesuai dengan kondisi daerah, kebutuhan, dan juga untuk pemajuan pengembangan dan penggunaan secara penuh bagi perundingan secara sukarela antara organisasi pengusaha dengan pekerja.
- (4) Upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa upaya mediasi.

Pasal 78

- (1) Setiap pekerja dan serikat pekerja memiliki hak untuk mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas serta Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan paling kurang dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit memuat:
 - a. hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan melakukan mogok kerja; dan

- d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja sebagai penanggungjawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
 - (5) Dalam hal mogok kerja tidak diberitahukan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; dan/atau
 - b. apabila dianggap perlu melarang pekerja yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
 - (6) Atas pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja atau serikat pekerja telah diketahui dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - (7) Dinas wajib melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

Pasal 79

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Pasal 80

Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 81

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh.

Pasal 82

- (1) Perusahaan wajib menyediakan mekanisme perundingan dalam hal terjadi mogok kerja.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) gagal, Pengusaha dilarang melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja dan/atau serikat pekerja.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 83

- (1) Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK kepada pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum.
- (5) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

Pasal 84

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

Pasal 85

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:
 - a. pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
 - d. pekerja menikah;
 - e. pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama;
 - g. pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

- j. pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Pasal 86

Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial, Mahkamah Agung dan/atau Lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutus dan memiliki kekuatan hukum tetap, yang menyatakan pekerja bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

Pasal 87

- (1) Pekerja yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Pengusaha dapat menolak pekerja yang mengajukan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1), apabila masih membutuhkan pekerja tersebut.
- (3) Pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja yang telah dinyatakan pensiun.
- (4) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak Pekerja yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 88

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris pekerja/buruh bersangkutan uang dengan perhitungan:

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

BAB IX PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 89

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja.
- (3) Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi:
 - a. menjamin penegakkan hukum ketenagakerjaan;

- b. memberikan penerangan dan penasihatn teknis kepada Pengusaha dan Pekerja/Buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- c. mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalm arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pengawasan

Pasal 90

- (1) Gubernur melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas melaksanakan pengawasan penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap Objek Pengawasan Norma Ketenagakerjaan.
- (3) Pendanaan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas dapat berasal dari APBD dan Sumber Lain yang sah.

Pasal 91

- (1) Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan:
 - a. Preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasihatn teknis, dan pendampingan.
 - b. Represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian.
 - c. Refresif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.
- (2) Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan melalui kegiatan:
 - a. Pembinaan;
 - b. Pemeriksaan;
 - c. Pengujian; dan/atau
 - d. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.

Pasal 92

- (1) Pengawas Ketenagakerjaan berhak memasuki seluruh perusahaan atau tempat kerja atau tempat-tempat yang diduga dilakukannya pekerjaan.
- (2) Dalam hal Pengawas Ketenagakerjaan ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau tempat-tempat yang diduga sebagai tempat dilakukannya pekerjaan, dapat meminta bantuan Polisi Republik Indonesia untuk memasukinya.

Pasal 93

Kegiatan Pengawasan Ketengakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (1) pelaksanaannya didasarkan atas perintah Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pasal 94

Norma Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (2) meliputi:

- a. Norma Kerja; dan
- b. Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Pasal 95

- (1) Dalam melakukan tugas pengawasan, Pengawas Ketenagakerjaan berhak meminta keterangan dari:
 - a. Pengusaha dan/atau Pengurus;
 - b. Pekerja/buruh;
 - c. Pengurus organisasi Pengusaha;
 - d. Pengurus serikat pekerja/serikat buruh;
 - e. Ahli K3; dan/atau
 - f. Pihak lain yang terkait.
- (2) Untuk kepentingan pemeriksaan dan/atau pengujian, pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan keterangan yang diperlukan baik secara lisan dan/atau tertulis.
- (3) Selain meminta keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Pengawas Ketenagakerjaan dapat mengambil bukti lain yang diperlukan.

Bagian Ketiga Pembinaan

Pasal 96

- (1) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91 ayat (2) huruf a ditujukan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan.
- (3) Pembinaan dapat dilakukan kepada:
 - a. Pengusaha;
 - b. Pekerja/buruh;
 - c. Pengurus serikat pekerja/serikat buruh;
 - d. Pengurus organisasi Pengusaha; dan/atau
 - e. Pihak lain yang terkait.

Pasal 97

- (1) Gubernur dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.

- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang dan/atau bentuk lainnya.

Bagian Keempat Pemeriksaan

Pasal 98

- (1) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91 ayat (2) huruf b terdiri atas:
- a. Pemeriksaan pertama;
 - b. Pemeriksaan berkala;
 - c. Pemeriksaan khusus; dan
 - d. Pemeriksaan ulang.
- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara:
- a. Pemeriksaan dokumen;
 - b. Pemeriksaan tata letak Perusahaan dan alur proses produksi;
 - c. Pemeriksaan lapangan;
 - d. Pengambilan keterangan.

Pasal 99

- (1) Pemeriksaan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) huruf a, merupakan pemeriksaan secara menyeluruh terhadap pelaksanaan Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja yang baru atau belum pernah diperiksa.
- (2) Pemeriksaan berkala sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) huruf b, merupakan pemeriksaan yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama sesuai periode tertentu yang ditetapkan.
- (3) Pemeriksaan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) huruf c merupakan pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan atas pengaduan masyarakat, permintaan perusahaan dan/atau perintah Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.
- (4) Perintah langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuat berdasarkan:
- a. Pengaduan;
 - b. Laporan;
 - c. Pemberitaan media; dan/atau
 - d. Informasi lainnya.
- (5) Pemeriksaan ulang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) huruf d, merupakan pemeriksaan kembali oleh Pengawas Ketenagakerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi dan/atau Pengawas Ketenagakerjaan Pusat.
- (6) Pemeriksaan ulang sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan berdasarkan hasil evaluasi atas laporan pemeriksaan oleh Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pasal 100

- (1) Dalam pelaksanaan pemeriksaan, apabila ditemukan mesin, peralatan, perkakas kerja, instalasi, bahan, proses produksi, cara kerja, sifat pekerjaan atau lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan K3 yang membahayakan, Pengawas Ketenagakerjaan dapat menghentikan proses pekerjaan yang terkait.
- (2) Untuk memastikan pemenuhan persyaratan K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengawas Ketenagakerjaan memerintahkan Pengusaha untuk melakukan Pengujian.

Bagian Kelima Pengujian

Pasal 101

- (1) Pengujian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 100 ayat (2) dilakukan untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja/buruh dan/atau Persyaratan K3.
- (2) Pengujian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. Pengujian norma kerja; dan
 - b. Pengujian norma K3.

Paragraf 1 Pengujian Norma Kerja

Pasal 102

- (1) Pengujian Norma Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (2) huruf a, dilakukan untuk menjamin pemenuhan persyaratan norma kerja.
- (2) Pengujian norma kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, cuti kerja, pekerja/buruh perempuan, pekerja/buruh anak, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja, kesejahteraan, kesusilaan, diskriminasi, hubungan kerja, kebebasan berserikat, kesempatan melaksanakan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing.
- (3) Pengujian norma kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2 Pengujian Norma K3

Pasal 103

- (1) Pengujian Norma K3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (2) huruf b, dilakukan untuk menjamin pemenuhan persyaratan K3.
- (2) Pengujian Norma K3 meliputi persyaratan K3 yang berkaitan dengan penggunaan mesin, pesawat, alat-alat kerja, peralatan lainnya, bahan, lingkungan, sifat pekerjaan, cara kerja, proses produksi, dan pelayanan kesehatan kerja.
- (3) Pengujian Norma K3 meliputi:
 - a. Pengujian pertama;

- b. Pengujian berkala;
 - c. Pengujian khusus; dan/atau
 - d. Pengujian ulang.
- (4) Pengujian Norma K3 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis K3 sesuai penunjukannya dan/atau Ahli K3 sesuai dengan penunjukannya.
- (5) Dalam hal pengujian bahan, kesehatan tenaga kerja dan lingkungan kerja dapat dilakukan oleh penguji K3, dan tenaga teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atas permintaan Pengawas Ketenagakerjaan Spesialis sesuai dengan penunjukannya.
- (6) Hasil pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) dilaporkan kepada Pimpinan Unit Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pasal 104

- (1) Pengujian Norma K3 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 ayat (3) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Segala biaya yang ditimbulkan dari pelaksanaan pengujian Norma K3 dapat dibebankan kepada Pengusaha.

Pasal 105

Dalam hal penggunaan Jasa Pemeriksaan dan Pengujian K3 dari Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3), harus dipastikan bahwa:

- a. PJK3 telah dilengkapi dengan Surat Keputusan Penunjukan (SKP) bidang jasa Pemeriksaan dan Pengujian Teknis yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan R.I. dan masih berlaku;
- b. pemeriksaan dan Pengujian K3 di lapangan dilakukan langsung oleh Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3) spesialis masing-masing bidang keahlian ditunjukkan dengan Surat Keputusan Penunjukan (SKP) dari AK3 tertulis PJK3 yang digunakan. SKP AK3 Spesialis dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan R.I. dan masih berlaku;
- c. Laporan Hasil Pemeriksaan dan Pengujian K3 harus mengakomodir format sebagaimana bentuk dari Kementerian Ketenagakerjaan R.I. sesuai dengan masing-masing mesin, pesawat, alat-alat kerja, peralatan lainnya dengan disertai Laporan Hasil Pengetesan, Pengukuran, Perhitungan, dan Analisis;
- d. Laporan Hasil Pemeriksaan dan Pengujian K3 harus ditandatangani oleh Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3) spesialis masing-masing bidang keahlian dari PJK3 yang melakukan Pemeriksaan dan Pengujian di Lapangan;
- e. semua Laporan Hasil Pemeriksaan dan Pengujian K3, harus dievaluasi oleh Pengawas Ketenagakerjaan K3 Spesialis.

BAB X PERLINDUNGAN

Pasal 106

- (1) Setiap pekerja memiliki hak atas perlindungan Norma ketenagakerjaan yang dilakukan untuk menjamin pemenuhan hak-hak Pekerja/Buruh dan/atau persyaratan K3.

- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Perlindungan Norma Kerja;
 - b. Perlindungan Norma Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).

Bagian Kesatu
Perlindungan Norma Kerja

Paragraf 1
Umum

Pasal 107

- (1) Perlindungan Norma Kerja dilakukan untuk menjamin pemenuhan persyaratan Norma Kerja.
- (2) Perusahaan Wajib memiliki pekerja di bagian personalia yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kader Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Pengupahan

Pasal 108

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

Pasal 109

- (1) Pemberi kerja wajib menerapkan struktur skala upah dalam hal pembayaran upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemberi kerja wajib memiliki dan memelihara buku upah.
- (3) Pemberi kerja wajib membuat dan memberikan bukti pembayaran upah kepada seluruh pekerja/buruh.
- (4) Pemberi kerja wajib membuat surat perintah kerja lembur.

Paragraf 3
Cutu Kerja

Pasal 110

- (1) Hak Cuti Haid bagi pekerja/buruh perempuan tidak dapat diganti dengan uang.
- (2) Perusahaan yang memberlakukan waktu kerja malam hari bagi pekerja/buruh, harus menerapkan syarat-syarat sebagaimana Peraturan Perundang-undangan.

Paragraf 4
Pekerja Perempuan dan Anak

Pasal 111

- (1) Perusahaan dilarang melakukan diskriminasi bagi pekerja/buruh perempuan baik dalam hal rekrutmen, penempatan, pelaksanaan pekerjaan, waktu kerja, menikah, hamil, dan/atau pengembangan karier.
- (2) Perusahaan wajib menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Pasal 112

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:
 - a. pengawasan terhadap kewajiban hukum oleh Perusahaan;
 - b. inventarisasi Perusahaan yang tidak/belum berizin;
 - c. pembinaan terhadap Perusahaan yang diindikasikan mempekerjakan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.

Paragraf 5
Jaminan Sosial

Pasal 113

- (1) Dinas melakukan pembinaan kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang meliputi sosialisasi dan penegakan hukum pelaksanaan kepesertaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.
- (2) Dalam pelaksanaan kepesertaan pekerja luar hubungan kerja (TKLHK) yang berada dalam suatu komunitas dan/atau pekerja perorangan, Gubernur dapat membantu stimulan iuran kepesertaan.
- (3) Dinas bersama-sama dengan Perangkat Daerah yang membidangi usaha kecil dan menengah dan pemberdayaan masyarakat menginventarisasi pelaku usaha yang mempekerjakan pekerja luar hubungan kerja (TKLHK) yang berada dalam suatu komunitas dan/atau pekerja perorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pemberian stimulan iuran kepesertaan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

- (5) Pemilik usaha wajib melakukan inventarisasi kepesertaan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang berada dalam lingkungan kerjanya baik karena kepesertaan mandiri maupun dalam tanggungan pemilik usaha.

Paragraf 6
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 114

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain:
 - a. ruang laktasi;
 - b. fasilitas seragam kerja beserta loker pribadi;
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
 - e. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
 - f. kantin;
 - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi;
 - k. promosi kerja;
 - l. insentif atas prestasi kerja;
 - m. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif; dan/atau
 - n. fasilitas sanitasi (toilet) terpisah antara laki-laki dan perempuan.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan dan jumlah pekerja, dan kemampuan perusahaan.
- (3) Prosedur dan tatacara penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 115

- (1) Pemerintah daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah untuk terselenggaranya kesejahteraan pekerja.
- (2) Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. bantuan sekolah bagi anak-anak pekerja yang berprestasi; dan/atau
 - b. fasilitasi kerja sama antara pengusaha dengan pihak lain.
- (3) Skema bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi ke dalam rencana program kerja Dinas.
- (4) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diprioritaskan kepada pekerja yang bekerja pada perusahaan baru dalam rangka menumbuhkembangkan iklim usaha baru yang disesuaikan dengan kebutuhan Daerah.

Paragraf 7
Hubungan Kerja

Pasal 116

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Hubungan kerja meliputi:
 - a. Perjanjian Kerja;
 - b. Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - c. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan Kepada Perusahaan lain;
 - d. Pemutusan Hubungan Kerja;
 - e. Pensiun; dan
 - f. Meninggal dunia.

Paragraf 8
Perjanjian Kerja

Pasal 117

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja secara tertulis.

Pasal 118

- (1) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dan kegiatan baru; atau
 - e. produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (2) Penetapan jenis pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dibuat dan ditetapkan oleh Perusahaan dan Serikat Pekerja/Wakil Pekerja untuk kemudian didaftarkan pada Dinas.
- (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diadakan untuk masing-masing pekerja berdasarkan seleksi/rekrutmen perusahaan dan hanya berlaku dua kali masa kontrak (maksimal 2 Tahun) yang ditetapkan dalam perjanjian kerja yang bersangkutan.
- (4) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus mempekerjakan pekerja yang bersangkutan tersebut sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

- (5) Besaran upah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sekurang-kurangnya sesuai dengan UMP/UMSP yang berlaku.
- (6) Pengusaha yang melakukan pengangkatan pekerja sebagai pekerja tetap wajib memberikan surat keputusan pengangkatan kepada pekerja paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pengangkatan.
- (7) Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 119

- (1) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja lintas kabupaten/kota dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat secara tertulis dan dicatatkan di Dinas tempat pekerjaan dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan wajib dibuat Surat Keputusan Pengangkatan sebagai karyawan tetap.
- (3) Pekerja dengan Status Harian Lepas yang dipekerjakan lebih dari 21 (dua puluh satu) hari atau lebih dalam 1 (satu) bulan selama 3 (tiga) bulan berturut turut, maka berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan wajib dibuatkan SK Pengangkatan sebagai Karyawan Tetap.

Pasal 120

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

Pasal 121

- (1) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu wajib dibuatkan secara tertulis.
- (2) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu secara tertulis wajib dibagikan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Paragraf 9

Peraturan Perusahaan

Pasal 122

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja Wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota disahkan oleh Kepala Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota tersebut;
 - b. Perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi disahkan oleh Kepala Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Provinsi;
 - c. Perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) Provinsi disahkan oleh Direktur Jenderal.

- (3) Isi Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang.
- (4) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (5) Peraturan Perusahaan yang dibuat tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan/atau ayat (3) dinyatakan tidak memiliki Peraturan Perusahaan dan/atau Peraturan Perusahaan tersebut dinyatakan batal demi hukum.
- (6) Naskah Peraturan Perusahaan yang sudah disahkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib diberitahukan, disosialisasikan dan dibagikan kepada seluruh pekerja/buruh.
- (7) Peraturan Perusahaan yang telah disahkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c wajib membuat Peraturan Perusahaan turunan.
- (8) Peraturan Perusahaan Turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) hanya dapat disahkan apabila memiliki Peraturan Perusahaan Induk yang telah disahkan oleh Direktur Jenderal.
- (9) Peraturan Perusahaan yang bertentangan dengan Undang-Undang, dapat dibatalkan oleh Kepala Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Provinsi dengan rekomendasi hasil pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- (10) Tata cara pengesahan Peraturan Perusahaan dapat diatur lebih lanjut dalam Peraturan Gubernur.

Paragraf 10
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 123

- (1) Perjanjian Kerja Bersama wajib diberitahukan, disosialisasikan, diberlakukan dan dibagikan kepada seluruh pekerja/buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- (2) Setiap Perusahaan hanya dapat memberlakukan 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama.

Paragraf 11
Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Pasal 124

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilakukan melalui pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.

Paragraf 12
Pemborongan Pekerjaan

Pasal 125

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.

- (2) Pemborongan Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dengan perjanjian pemborongan pekerjaan sebelum memiliki bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang.
- (4) Perusahaan penerima pekerjaan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan yang tidak memiliki bukti pendaftaran perjanjian pemborongan dilarang melaksanakan pekerjaannya.

Paragraf 13

Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Pasal 126

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memiliki Izin Operasional yang dikeluarkan oleh dinas provinsi yang membidangi urusan perizinan.
- (2) Perusahaan Penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak memiliki izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang untuk melaksanakan pekerjaannya.

Bagian Kedua

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri

Pasal 127

- (1) Pekerja Migran Indonesia di luar negeri memperoleh perlindungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas mengoordinasikan badan pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Daerah, Dinas Kabupaten/Kota dan instansi pemerintah terkait dalam rangka memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sesuai peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas melakukan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia di luar negeri pada saat sebelum dan setelah penempatan di Daerah untuk memastikan Pekerja Migran Indonesia memperoleh hak-hak yang dimilikinya.

Pasal 128

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada saat sebelum penempatan di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 ayat (3), dilakukan oleh Dinas dalam bentuk:

- a. melakukan distribusi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Pemerintah kepada Pemerintah Kabupaten/Kota.
- b. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- c. menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
- d. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;

- e. pemantauan dan koordinasi dengan pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta berkenaan dengan perekrutan calon Pekerja Migran Indonesia di luar negeri;
- f. pemberian surat pengantar rekrut bagi pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta yang telah memperoleh Surat Izin Pengerahan;
- g. verifikasi akurasi data pada dokumen yang terkait dengan data diri Pekerja Migran Indonesia dan tujuan pada penempatan;
- h. penentuan daerah rekrut di wilayah Kabupaten/Kota dengan menerbitkan surat pengantar rekrut dalam waktu 1 (satu) hari kerja;
- i. fasilitasi penyelenggaraan program Pembekalan Akhir Pemberangkatan oleh badan yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Daerah.
- j. pemantauan dan evaluasi untuk memastikan Pekerja Migran Indonesia telah memperoleh pemahaman tentang perjanjian kerja;
- k. fasilitasi hak memilih pada Pemilu sepanjang masih berlokasi di wilayah Daerah Provinsi.

Pasal 129

- (1) Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia pada saat purna penempatan di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 ayat (3), dilakukan oleh Dinas dalam bentuk:
 - a. memastikan pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia swasta telah melakukan upaya pelayanan kepulangan Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - b. menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
 - c. melakukan koordinasi dengan Pos Pelayanan Pekerja Migran Indonesia di perbatasan negara untuk memastikan Pekerja Migran Indonesia pulang ke Daerah sesuai asalnya; dan
 - d. memberikan bantuan penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
- (2) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami masalah dan dalam keadaan meninggal.
- (3) Dalam rangka menindaklanjuti perlindungan setelah penempatan, Dinas menciptakan program rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial serta pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia purna penempatan bersama dengan Perangkat Daerah yang membidangi pemberdayaan masyarakat dan yang membidangi usaha kecil dan menengah.

Pasal 130

- (1) Dinas menerima evaluasi terhadap perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk kemudian dilakukan evaluasi di tingkat Daerah.
- (2) Dinas melaporkan hasil evaluasi terhadap perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia di tingkat Daerah kepada Menteri.

Pasal 131

- (1) Dalam rangka pelayanan perlindungan penempatan Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Daerah, Gubernur menerbitkan izin kantor Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia melalui Dinas.
- (2) Dalam rangka pelayanan perlindungan Pekerja Migran baik pra dan purna penempatan, Dinas dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri diatur dengan Peraturan Gubernur.

Bagian Ketiga Perlindungan Norma K3

Paragraf 1 Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja

Pasal 132

- (1) Dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pengusaha wajib menerapkan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- (2) Apabila terjadi kecelakaan kerja pada saat bekerja dan kecelakaan dalam hubungan kerja maka perusahaan wajib menanggung biaya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (4) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 133

- (1) Gubernur melalui Dinas melaksanakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan:
 - a. pemerintah daerah kabupaten/kota;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. serikat pekerja/serikat buruh;
 - d. organisasi profesi;
 - e. perguruan tinggi; dan/atau
 - f. masyarakat.

- (3) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terpadu dan terkoordinasi.

Bagian Kedua Pengawasan

Pasal 134

- (1) Gubernur melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas melaksanakan pengawasan penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap Objek Pengawasan Norma Ketenagakerjaan.
- (3) Pendanaan Penyelenggaraan Pengawasan Ketenagakerjaan oleh Dinas dapat berasal dari APBD atau Sumber Lain yang sah.

Pasal 135

Dinas melaksanakan pengawasan terhadap dipenuhinya Norma Ketenagakerjaan melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Pasal 136

- (1) Dalam rangka pencegahan, deteksi dini, monitoring, dan pemeriksaan awal terhadap TKA dan/atau perusahaan yang berpotensi atau diduga melakukan pelanggaran ketenagakerjaan dapat dibentuk Tim Unit Reaksi Cepat.
- (2) Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. Kepolisian;
 - c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
 - d. perwakilan organisasi pengusaha; dan
 - e. perwakilan organisasi serikat pekerja/serikat buruh;
 - f. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- (3) Hasil kerja Tim Unit Reaksi Cepat dituangkan dalam bentuk rekomendasi untuk ditindaklanjuti oleh Dinas dan/atau Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan maupun penyidikan.
- (4) Pembentukan Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 137

- (1) Dalam hal penerimaan pengaduan pelanggaran Norma Ketenagakerjaan dilakukan secara tertulis disertai dengan bukti yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (2) Penyampaian pengaduan melalui organisasi pekerja harus disertai dengan Kartu Keanggotaan Pekerja dan/atau Surat Kuasa dari Pekerja.
- (3) Bukti yang dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa Peraturan Perusahaan, Kartu Keanggotaan Pekerja, Slip Gaji, Bukti pembayaran Upah Kerja Lembur, dan Absensi.

Pasal 138

- (1) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berhak menanyai pekerja/buruh/serikat pekerja dengan tidak dihadiri oleh orang ketiga.
- (2) Atas Permintaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Pengusaha dan/atau pengurus wajib menunjuk seorang pengantar untuk memberikan keterangan pada waktu diadakan pemeriksaan.

BAB XII PENDANAAN

Pasal 139

Pendanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan oleh Dinas dapat berasal dari:

- a. APBD; dan
- b. sumber lain yang sah.

Pasal 140

Gubernur memprioritaskan APBD bagi pendanaan:

- a. pelayanan produktivitas Tenaga Kerja;
- b. perluasan kesempatan kerja;
- c. program pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan;
- d. perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- e. pelatihan kerja; dan
- f. layanan antar kerja.

Pasal 141

Gubernur dapat mengikutsertakan masyarakat dalam pendanaan pemberian penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 133.

BAB XIII PENGHARGAAN

Pasal 142

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan yang menjalankan ketentuan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk:
 - a. Piagam penghargaan; dan/atau
 - b. ucapan.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pemberian penghargaan bagi perusahaan diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XIV
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 143

- (1) PPNS Ketenagakerjaan di Lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini.
- (2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang sehubungan dengan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atau penyitaan terhadap barang dan/atau surat dalam pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikan tersebut kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Dalam hal penyidik Pegawai Negeri Sipil mengetahui bahwa perbuatan pidana yang sedang disidik juga diatur dalam undang-undang, Penyidik Pegawai Negeri Sipil segera menyerahkan kewenangan penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB XV
KETENTUAN PIDANA

Pasal 144

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 38 ayat (6), Pasal 68 ayat (2), Pasal 83 ayat (5), Pasal 84 ayat (1), Pasal 95 ayat (1), Pasal 106, Pasal 108, dan Pasal 120 dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Setiap orang/pelaku usaha yang tidak menjalankan sanksi administratif, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3), Pasal 38 ayat (4), dan Pasal 42 ayat (3) dapat dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (3) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) juga diatur dalam undang-undang, maka sanksi pidana yang dikenakan ialah sanksi pidana menurut undang-undang.

- (4) Dalam hal undang-undang mengatur tindak pidana yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepolisian Republik Indonesia berwenang melakukan penyidikan.

BAB XVI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 145

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; dan
- b. semua yang terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan selain perizinan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

BAB XVII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 146

- (1) Menugaskan kepada Gubernur untuk melakukan evaluasi terhadap seluruh dokumen ketenagakerjaan.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan selambat-lambatnya 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 147

Peraturan pelaksana yang diperintahkan Peraturan Daerah ini, ditetapkan selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 148

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Ditetapkan di Pangkalpinang
pada tanggal 22 Juli 2019

GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

dto

ERZALDI ROSMAN

Diundangkan di Pangkalpinang
pada tanggal 22 Juli 2019

Pj. SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

dto

YULIZAR ADNAN

LEMBARAN DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN 2019
NOMOR 3 SERI E

NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
NOMOR (4-142/2019)

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

dto

MASKUPAL BAKRI
Pembina Utama Muda/IV.c
NIP. 19630306 198603 1 015

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
NOMOR 4 TAHUN 2019
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan bagian yang integral dalam pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya guna meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Untuk mencapai hal tersebut, Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung telah melakukan serangkaian program dan kegiatan dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian, Masalah ketenagakerjaan saat ini dan yang akan datang akan terus berkembang semakin kompleks, khususnya sebagai dampak globalisasi seperti globalisasi khususnya Masyarakat Ekonomi ASEAN, yang berakibat terjadinya pergeseran nilai dan tata kehidupan, sehingga diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang tegas sekaligus adaptif dan komprehensif. Selain itu, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dalam lampirannya telah memberikan pembagian kewenangan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan yang harus direspon secara baik oleh Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai informasi ketenagakerjaan dan perencanaan tenaga kerja, pelatihan, pemagangan, sertifikasi kompetensi kerja, akreditasi lembaga pelatihan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pelayanan produktivitas kerja, perluasan kesempatan kerja, penggunaan tenaga kerja asing, perlindungan, pembinaan dan pengawasan, pendanaan dan sanksi pidana. Kesemua pengaturan tersebut diadakan dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan ketenagakerjaan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja serta pemerataan kesempatan kerja guna tercapainya masyarakat yang adil dan makmur, sesuai dengan cita-cita berdirinya negara Indonesia, khususnya di wilayah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Yang dimaksud Kepala Dinas Instansi Sektoral/Sub Sektoral adalah dinas yang ada di Pemerintah Daerah seperti Dinas Pertanian, Dinas Koperasi dan Usaha Masyarakat Kecil-Menengah (UMKM), dan lain-lain.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Yang dimaksud dalam jaringan” adalah dilakukan pada jaringan internet (*online network*).

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Cukup jelas.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Cukup jelas.

Pasal 96

Cukup jelas.

Pasal 97

Cukup jelas.

Pasal 98

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Cukup jelas.

Pasal 104

Cukup jelas.

Pasal 105

Cukup jelas.

Pasal 106

Cukup jelas.

Pasal 107

Cukup jelas.

Pasal 108

Cukup jelas.

Pasal 109

Cukup jelas.

Pasal 110

Cukup jelas.

Pasal 111

Cukup jelas.

Pasal 112

Cukup jelas.

Pasal 113

Cukup jelas.

Pasal 114

Cukup jelas.

Pasal 115

Ruang laktasi yang dimaksud dalam ayat (1) huruf a adalah tempat/ruang ibu menyusui bayinya, disertai dengan sarana ganti pakaian bayi.

Pasal 116

Cukup jelas.

Pasal 117

Cukup jelas.

Pasal 118

Cukup jelas.

Pasal 119

Cukup jelas.

Pasal 120

Cukup jelas.

Pasal 121

Cukup jelas.

Pasal 122

Cukup jelas.

Pasal 123

Cukup jelas.

Pasal 124

Cukup jelas.

Pasal 125

Cukup jelas.

Pasal 126

Cukup jelas.

Pasal 127

Cukup jelas.

Pasal 128

Cukup jelas.

Pasal 129

Cukup jelas.

Pasal 130

Cukup jelas.

Pasal 131

Cukup jelas.

Pasal 132

Cukup jelas.

Pasal 133

Cukup jelas.

Pasal 134

Cukup jelas.

Pasal 135

Cukup jelas.

Pasal 136

Cukup jelas.

Pasal 137

Cukup jelas.

Pasal 138

Cukup jelas.

Pasal 139

Cukup jelas.

Pasal 140

Cukup jelas.

Pasal 141

Cukup jelas.

Pasal 142

Cukup jelas.

Pasal 143

Cukup jelas.

Pasal 144

Cukup jelas.

Pasal 145

Cukup jelas.

Pasal 146

Cukup jelas.

Pasal 147

Cukup jelas.

Pasal 148

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
NOMOR 83