



**SALINAN**

GUBERNUR BALI

PERATURAN DAERAH PROVINSI BALI

NOMOR 10 TAHUN 2019

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR BALI,

- Menimbang : a. bahwa untuk mencapai sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yaitu berkualitas dan berintegritas bermutu, profesional dan bermoral serta memiliki jati diri yang kokoh yang dikembangkan berdasarkan nilai kearifan lokal krama Bali dalam bentuk *Jana Kertih*;
- b. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai upaya untuk mewujudkan Tenaga Kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi, memperluas akses kesempatan kerja dalam dan luar negeri, perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, serta pengupahan yang selaras dengan kearifan lokal Bali;
- c. bahwa untuk memberikan arahan dan kepastian hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Provinsi, perlu pengaturan;
- 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 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia;

3. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
6. 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);
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
8. 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);
9. 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);
10. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756);
11. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4966);
12. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
13. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);

14. 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 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
15. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
16. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan *Maritime Labour Convention*, 2006 (Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 193, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 593);
17. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 13, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3929);
19. 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);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
21. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
22. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI BALI

dan

GUBERNUR BALI

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Bali.
2. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Bali.
3. Gubernur adalah Gubernur Bali.
4. Dinas Provinsi adalah Perangkat Daerah Provinsi yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
5. Pemerintah Kabupaten/Kota adalah Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Bali.
6. Dinas Kabupaten/Kota adalah Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
7. *Prajuru* Desa Adat adalah Pengurus Desa Adat.
8. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
9. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Perusahaan adalah :
  - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain yang berada di wilayah Provinsi Bali; atau
  - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain yang berada di wilayah Provinsi Bali.
11. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

12. 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.
13. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
14. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah Tenaga Kerja yang berada atau tinggal di wilayah Provinsi Bali yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan/atau Kartu Keluarga (KK) di wilayah Hukum Provinsi Bali, serta terikat oleh aturan-aturan secara keseluruhan yang berlaku di wilayah Provinsi.
15. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
16. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
17. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem penempatan Tenaga Kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
18. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan Tenaga Kerja antar Provinsi di wilayah Republik Indonesia.
19. 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.
20. Warga sekitar adalah Masyarakat yang berdomisili di sekitar perusahaan dalam jangka waktu paling sedikit 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.

21. 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.
22. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
23. 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.
24. 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.
25. Lembaga Sertifikasi Kompetensi adalah lembaga sertifikasi yang telah terakreditasi oleh lembaga yang berwenang.
26. 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.
27. Penyelenggara Pemagangan adalah perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pemagangan.
28. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat P3MI adalah badan usaha berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia.
29. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
30. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh Kepala Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia kepada P3MI yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.
31. Sistem Komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat Sisko PPMI adalah sistem pelayanan administrasi Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

32. Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat DKP-TKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA atas penggunaan TKA sebagai PNBPN atau penerimaan daerah.
33. 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 di dasarkan pada Nilai-Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
34. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disuatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.
35. 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.
36. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
37. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
38. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT selanjutnya disebut Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.
39. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT selanjutnya disebut Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
40. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya yang selanjutnya disebut *Outsourcing* adalah pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri pada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama.
41. Perusahaan *Outsourcing* adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan pemborongan pekerjaan.
42. Perjanjian Kerja Laut yang selanjutnya disingkat PKL adalah perjanjian kerja perorangan yang ditanda tangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan.

43. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja /serikat buruh dalam 1 (satu) perusahaan.
44. 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.
45. Sistem Pengupahan adalah kesatuan strategi, struktur, mekanisme dalam Perencanaan, Pengelolaan dan Evaluasi atas Upah Pekerja/Buruh yang berlandaskan kearifan lokal Bali untuk mencapai kesejahteraan Pekerja dan keberlangsungan dunia usaha.
46. Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten/Kota di wilayah Provinsi Bali.
47. Upah Sektoral adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral.
48. 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.
49. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
50. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.
51. 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.
52. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

53. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan Sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
54. Kearifan Lokal adalah nilai-nilai luhur yang berlaku dalam tatanan kehidupan masyarakat Bali yang bertujuan untuk melindungi dan mengelola kehidupan ekonomi, sosial, budaya dan lingkungan hidup sebagai bagian identitas kultural, karakter dan peneguh jati diri bangsa.
55. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

## Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. demokrasi;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender;
- f. tanpa diskriminasi; dan
- g. Kearifan Lokal.

## Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. meningkatkan kualitas Tenaga Kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan dan menjaga hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bermartabat dan berbudaya;
- b. memberikan kedudukan hukum, kepastian status, perlindungan hak dan kewajiban pekerja;
- c. menjamin kebebasan Pekerja/Buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;
- d. memberikan perlindungan kepada TKL dalam mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan Keluarga;
- e. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi Pekerja/Buruh;
- f. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
- g. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- h. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya; dan
- i. memastikan terpenuhinya Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan kesehatan terhadap Pekerja/Buruh.

## Pasal 4

Ruang lingkup penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. arah kebijakan;
- b. sistem informasi Ketenagakerjaan;
- c. pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi;
- d. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan TKA;
- f. hubungan kerja;
- g. hubungan industrial;
- h. perlindungan Tenaga Kerja;
- i. sistem pengupahan dan pengupahan;
- j. kerjasama;
- k. peran masyarakat;
- l. pembinaan dan pengawasan; dan
- m. pembiayaan.

## BAB II ARAH KEBIJAKAN

### Pasal 5

Dalam rangka penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Provinsi berkewajiban :

- a. menyusun perencanaan Tenaga Kerja yang meliputi perencanaan Tenaga Kerja makro dan perencanaan Tenaga Kerja mikro;
- b. menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja di Provinsi secara optimal;
- c. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Provinsi; dan
- d. menetapkan kebijakan yang bertujuan mengatur penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Provinsi.

### Pasal 6

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro dan perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a disusun secara periodik dan sistematis.
- (2) Penyusunan perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif pada skala daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.
- (3) Penyusunan perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan Tenaga Kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi dan di lingkungan internal perusahaan dengan mempertimbangkan potensi daerah.
- (4) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan format yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan.

## Pasal 7

Dalam rangka menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, Pemerintah Provinsi harus mempertimbangkan;

- a. rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah;
- b. pertumbuhan ekonomi daerah;
- c. sektor-sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi daerah; dan
- d. rencana strategis peningkatan kesejahteraan daerah.

## BAB III SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

### Pasal 8

- (1) Pemerintah Provinsi berkewajiban membangun sistem informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat :
  - a. wajib lapor Ketenagakerjaan;
  - b. wajib lapor lowongan kerja;
  - c. laporan penggunaan TKA;
  - d. laporan penempatan Tenaga Kerja di dalam dan di luar negeri;
  - e. laporan peserta Pemagangan di dalam dan di luar negeri;
  - f. sertifikasi;
  - g. laporan dan pencatatan Perjanjian Kerja;
  - h. pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  - i. perjanjian *Outsourcing*; dan
  - j. informasi Ketenagakerjaan disabilitas.
- (3) Pengusaha/pengurus Perusahaan, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh wajib melaporkan muatan data sebagaimana dimaksud pada ayat (2) secara daring (*online*) ke sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara mandiri dan/atau terintegrasi dengan sistem informasi lainnya.

BAB IV  
PELATIHAN KERJA DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI

Bagian Kesatu  
Pelatihan Kerja

Paragraf 1  
Peserta Pelatihan

Pasal 9

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Bagi Penyandang Disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.

Paragraf 2  
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 10

- (1) Tenaga Kerja dapat mengikuti pelatihan pada LPK yang diselenggarakan oleh:
  - a. LPK Pemerintah; atau
  - b. LPK swasta.
- (2) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan oleh Loka Latihan Kerja/Balai Latihan Kerja.
- (3) LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berbentuk badan hukum dan telah terakreditasi.

Bagian Kedua  
Pemagangan

Pasal 11

- (1) Penyelenggara Pemagangan yang akan melaksanakan penyelenggaraan Pemagangan wajib memberitahukan secara tertulis rencana penyelenggaraan Pemagangan kepada Dinas Provinsi untuk penyelenggaraan Pemagangan lintas Kabupaten/Kota dalam satu wilayah Provinsi.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan :
  - a. program Pemagangan;
  - b. rencana penyelenggaraan Pemagangan; dan
  - c. rancangan perjanjian Pemagangan.

## Pasal 12

Penyelenggara Pemagangan setelah memberitahukan kepada Dinas Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, Penyelenggara Pemagangan dapat melaksanakan seleksi calon peserta Pemagangan.

## Pasal 13

- (1) Waktu penyelenggaraan Pemagangan di Perusahaan disesuaikan dengan jam kerja di Perusahaan.
- (2) Waktu penyelenggaraan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diperbolehkan pada jam kerja lembur, hari libur resmi dan malam hari.

## Pasal 14

- (1) Peserta Pemagangan yang telah dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang ditentukan oleh Perusahaan diberikan sertifikat Pemagangan.
- (2) Dalam hal peserta Pemagangan tidak memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan oleh Perusahaan, diberikan surat keterangan telah mengikuti Pemagangan.

## Pasal 15

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

## Pasal 16

Dalam seluruh tahapan proses penyelenggaraan Pemagangan peserta Pemagangan tidak dipungut biaya.

## Pasal 17

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta Pemagangan dengan Penyelenggara Pemagangan yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas Kabupaten/Kota.
- (2) Peserta Pemagangan di dalam negeri berasal dari pencari kerja.
- (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 ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap pada perusahaan pemberi pekerjaan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.

## Pasal 18

- (1) Penyelenggara Pemagangan di luar negeri terdiri dari :
  - a. LPK Swasta;
  - b. perusahaan;
  - c. instansi Pemerintah; dan
  - d. lembaga pendidikan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan di luar negeri wajib mematuhi ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

## Pasal 19

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta dengan Pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan Pengusaha serta jangka waktu Pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (5) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk:
  - a. mentaati perjanjian Pemagangan;
  - b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
  - c. mentaati tata tertib yang berlaku di Perusahaan Penyelenggara Pemagangan; dan
  - d. menjaga nama baik Perusahaan Penyelenggara Pemagangan.

## Pasal 20

- (1) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) berhak untuk:
  - a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
  - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian Pemagangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk:
  - a. melaporkan penyelenggaraan Pemagangan ke Dinas Kabupaten/Kota dan ditembuskan ke Dinas Provinsi;
  - b. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
  - c. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
  - d. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan K3;
  - e. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta Pemagangan;
  - f. memberikan uang saku kepada peserta Pemagangan;
  - g. mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
  - h. memberikan sertifikat Pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

## Pasal 21

- (1) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) 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 pada standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional, dan/atau standar khusus.
- (4) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui dan disahkan oleh Dinas Provinsi dan/atau Dinas Kabupaten/Kota.

## Pasal 22

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf b harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan meliputi:

- a. teori;
- b. simulasi/praktik;
- c. bekerja secara langsung di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program Pemagangan; dan
- d. K3.

## Pasal 23

Tenaga pelatihan dan pembimbing Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf c dapat membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan kebutuhan program Pemagangan.

## Pasal 24

- (1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) 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 25

- (1) Jangka waktu Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) dibatasi paling lama 1 (satu) tahun sejak ditandatangani perjanjian Pemagangan.
- (2) Dalam hal Pemagangan yang dilaksanakan tidak sesuai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) peserta Pemagangan statusnya berubah menjadi Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap.

### Bagian Ketiga Sertifikasi Kompetensi

#### Paragraf 1 Standar Kompetensi

#### Pasal 26

- (1) Pemerintah Provinsi menyusun standar kompetensi klaster sesuai kebutuhan dunia usaha di Bali.
- (2) Standar kompetensi klaster merupakan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Kompetensi Internasional dan/atau Standar Khusus ditambah dengan standar kompetensi yang berkaitan dengan Kearifan Lokal.
- (3) Kearifan Lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan kompetensi yang harus dikuasai oleh Tenaga Kerja menyangkut etika, nilai-nilai dan perilaku yang berkembang dalam masyarakat Bali.

#### Paragraf 2 Peserta Sertifikasi Kompetensi

#### Pasal 27

- (1) Siswa/peserta pelatihan setelah menyelesaikan pelatihan kerja yang diselenggarakan LPK Pemerintah, LPK swasta atau pelatihan di tempat kerja berhak mengikuti sertifikasi kompetensi.
- (2) Siswa/peserta pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas calon Pekerja/Buruh dan/atau Pekerja/Buruh.
- (3) Sertifikasi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat pula diikuti oleh Pekerja/Buruh yang telah berpengalaman.
- (4) Pekerja/Buruh berhak mengikuti Sertifikasi kompetensi secara mandiri untuk kepentingan karirnya.

Paragraf 3  
Lembaga Penyelenggara

Pasal 28

- (1) Sertifikasi Kompetensi dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.
- (2) Lembaga Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan hasil pelaksanaan Sertifikasi kompetensi kepada Dinas Provinsi dan/atau Dinas Kabupaten/Kota.
- (3) Dalam hal tidak terdapat Lembaga Penyelenggara Sertifikasi Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat difasilitasi oleh Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi.
- (4) Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari unsur:
  - a. Pemerintah Provinsi;
  - b. Pengusaha;
  - c. asosiasi profesi; dan
  - d. lembaga pendidikan dan pelatihan profesi;
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan organisasi, uraian tugas pokok dan fungsi Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Paragraf 4  
Pendanaan

Pasal 29

- (1) Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota berkewajiban mendanai penyelenggaraan Sertifikasi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) bagi Pekerja/Buruh sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (2) Pengusaha wajib mendanai penyelenggaraan sertifikasi kompetensi bagi pekerjanya.
- (3) Pekerja/Buruh dapat mendanai sertifikasi secara mandiri.

BAB V  
PENEMPATAN TENAGA KERJA  
DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu  
Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1  
Umum

Pasal 30

Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri.

### Pasal 31

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri dan di luar negeri.

### Pasal 32

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) dilaksanakan melalui mekanisme AKL dan AKAD oleh :
  - a. Dinas Provinsi dan Dinas Kabupaten/Kota sesuai kewenangannya;
  - b. lembaga swasta berbadan hukum; dan
  - c. Bursa Kerja Khusus pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan LPK.
- (2) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan oleh LPTKS.
- (3) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memiliki surat izin usaha yang diterbitkan oleh Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota.
- (4) Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diperuntukkan bagi alumni satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan LPK yang bersangkutan serta didaftarkan kepada Dinas Kabupaten/Kota setempat.
- (5) Dinas Provinsi, Dinas Kabupaten/Kota dan Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlakuan sama bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.

### Pasal 33

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) dapat dilaksanakan oleh P3MI.
- (2) P3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki kantor Cabang di Provinsi dengan terlebih dahulu mendapatkan ijin dari Dinas Provinsi.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja ke luar negeri oleh P3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki SIP2MI.
- (4) Untuk mendapatkan SIP2MI sebagaimana dimaksud pada ayat (3), P3MI harus mengajukan permohonan secara daring (*online*) kepada Kepala Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan mengunggah dokumen:
  - a. perjanjian kerjasama penempatan;
  - b. surat permintaan pekerja migran indonesia dari pemberi kerja;
  - c. rancangan Perjanjian Kerja; dan
  - d. rancangan perjanjian penempatan.

#### Pasal 34

- (1) Setiap Perusahaan yang bergerak di bidang jasa penempatan Tenaga Kerja migran Indonesia wajib melakukan pendaftaran calon Tenaga Kerja dan memperbaharui data diri Tenaga Kerja dalam sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1).
- (2) Calon pekerja migran Indonesia berkewajiban mendaftarkan dan/atau memperbaharui data diri dalam sistem informasi Ketenagakerjaan yang dimaksud pada ayat (1).

#### Pasal 35

- (1) Pemerintah Provinsi berkewajiban melakukan perlindungan sosial bagi calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia.
- (2) Perlindungan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja.

#### Pasal 36

- (1) Setiap Penyandang Disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap perusahaan wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Penyandang Disabilitas dengan mempekerjakan Penyandang Disabilitas di perusahaan sesuai dengan keterbatasan fisik dan kompetensi yang dimiliki.
- (3) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di Provinsi wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Provinsi wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Dinas Provinsi.
- (6) Pemerintah Provinsi berkewajiban memberikan sosialisasi informasi berkaitan dengan lowongan yang tersedia untuk calon pekerja disabilitas.

#### Paragraf 2

#### Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan Warga Sekitar

#### Pasal 37

- (1) Perusahaan memberikan prioritas bagi warga sekitar yang memiliki kompetensi kerja sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

- (2) Prioritas bagi warga sekitar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan aparat desa, Dinas Provinsi dan/atau Dinas Kabupaten/Kota secara terbuka dan transparan.

#### Pasal 38

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh Perusahaan dalam penempatan TKL.
- (2) Hubungan kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pola kemitraan berdasarkan prinsip keterbukaan sesuai dengan kondisi Perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (3) Dalam hal hubungan kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dilaksanakan, Pemerintah Provinsi dapat memfasilitasi hubungan kerjasama melalui:
  - a. penunjukan lembaga pelatihan kerja; atau
  - b. pelatihan yang diselenggarakan oleh LPK Pemerintah.

### Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

#### Pasal 39

- (1) Pemerintah Provinsi bertanggung jawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Provinsi.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola:
  - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
  - b. terapan teknologi tepat guna;
  - c. wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi;
  - f. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; atau
  - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Provinsi memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.

#### Pasal 40

- (1) Pemerintah Provinsi memfasilitasi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

- (2) Dalam melakukan fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melakukan kerjasama dengan Pengusaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan.
- (3) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. permodalan;
  - b. pelatihan; dan/atau
  - c. pemasaran.

#### Pasal 41

- (1) Dalam rangka melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1), Pemerintah Provinsi dapat membentuk forum koordinasi perluasan kesempatan kerja.
- (2) Pembentukan forum koordinasi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan unsur yang terdiri dari:
  - a. Pemerintah Provinsi;
  - b. akademisi;
  - c. masyarakat; dan
  - d. dunia usaha.
- (3) Pembentukan dan susunan keanggotaan forum koordinasi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

### BAB VI

### PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

#### Pasal 42

Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib:

- a. memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, dikecualikan bagi pemegang saham yang menjabat sebagai anggota Direksi/Dewan Komisaris, pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing;
- b. membayar DKP-TKA untuk setiap TKA yang dipekerjakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- c. mengikutsertakan TKA dalam program Jaminan Sosial Nasional yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan;
- d. menunjuk Tenaga Kerja Pendamping dalam rangka alih teknologi dan keahlian TKA;
- e. melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping; dan
- f. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA yang dipekerjakannya dengan bekerjasama dengan lembaga terkait.

### Pasal 43

- (1) Pembayaran DKP-TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 huruf b pada tahun kedua dan seterusnya sampai dengan berakhirnya penggunaan TKA merupakan penerimaan daerah.
- (2) Dalam hal lokasi kerja TKA berada dalam 1 (satu) Kabupaten/Kota, pembayaran DKP-TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penerimaan daerah Kabupaten/Kota.
- (3) Dalam hal lokasi kerja TKA berada dalam lintas Kabupaten/Kota, pembayaran DKP-TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan penerimaan daerah Provinsi.

### Pasal 44

Penerimaan daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) dimanfaatkan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan TKL dan pengawasan penggunaan TKA.

### Pasal 45

- (1) Pemberi kerja TKA wajib menggunakan TKA yang mampu melakukan alih teknologi dan keahlian kepada TKL yang ditunjuk sebagai pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) Pemberi kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mewajibkan TKA untuk membuat surat pernyataan bersedia melakukan alih teknologi dan keahlian.
- (3) Alih teknologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan menugaskan pendamping TKA untuk mengikuti program strata pendidikan tertentu dan/atau program pelatihan kerja sesuai dengan kualifikasi minimum yang diduduki oleh TKA.
- (4) Alih teknologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling lama 3 (tiga) tahun.
- (5) Pendamping TKA yang telah mengikuti pendidikan dan/atau pelatihan kerja mendapatkan tanda kelulusan dan/atau sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi.
- (6) Pemberi kerja TKA wajib menempatkan TKL pendamping yang telah lulus pendidikan dan pelatihan kerja untuk mengisi posisi yang sebelumnya diisi oleh TKA.
- (7) TKA wajib mengikuti program pertukaran budaya yang dilaksanakan oleh Pemerintah.
- (8) Pemberi kerja TKA wajib memberikan laporan penggunaan TKA kepada Pemerintah Provinsi secara cetak dan elektronik.

## BAB VII HUBUNGAN KERJA

### Bagian Kesatu Perjanjian Kerja

#### Pasal 46

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibuat atas dasar :
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perjanjian perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
- (4) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dan huruf d batal demi hukum.
- (5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (6) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis, berbahasa Indonesia dan huruf latin, jika bertentangan maka menjadi Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap.
- (7) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat perbedaan penafsiran maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
- (8) Pengusaha wajib memberikan dokumen asli perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang telah disepakati kepada Pekerja/Buruh.
- (9) Pengusaha wajib mencatatkan perjanjian kerjanya dengan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) pada Dinas Kabupaten/Kota dan Dinas Provinsi secara cetak dan elektronik.

### Bagian Kedua Perjanjian Kerja Harian Lepas

#### Pasal 47

- (1) Untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.
- (2) Pengusaha hanya dapat memperkerjakan Pekerja/Buruh atas dasar perjanjian kerja harian lepas paling lama 20 (dua puluh) hari dalam sebulan dan dilaksanakan tidak lebih dari 3 (tiga) bulan.

- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh dipekerjakan selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap.

Bagian Ketiga  
Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak

Pasal 48

- (1) Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- (2) Kegiatan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.
- (4) Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus.
- (5) Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan atas:
  - a. jangka waktu tertentu diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
  - b. perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak tidak boleh melebihi jangka waktu dari Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak yang pertama;
  - c. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak tersebut wajib memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak berakhir;
  - d. selesainya suatu pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;
  - e. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - f. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - g. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - h. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- (6) Pembaharuan Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak yang lama.
- (7) Pembaharuan Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (8) Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak wajib dicatatkan oleh Pengusaha kepada Dinas Kabupaten/Kota dan Dinas Provinsi, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan, secara cetak dan elektronik.
- (9) Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), ayat (6), ayat (7) dan ayat (8), maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap.

Bagian Keempat  
Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap

Pasal 49

- (1) Pengusaha menerapkan Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus.
- (2) Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (3) Setelah melewati masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam hal hubungan kerja berlanjut, Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan kerja dengan status Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap, dan dilaporkan kepada Dinas Provinsi secara cetak dan elektronik.

Bagian Kelima  
Perjanjian Kerja Laut

Pasal 50

Setiap keagenan awak kapal sebelum memberangkatkan pelaut wajib melaporkan kepada Dinas Provinsi.

Pasal 51

- (1) PKL wajib dibuat oleh pemilik kapal/agen yang mewakili, sebelum melakukan penempatan untuk memberi kepastian dan perlindungan hukum bagi pelaut.
- (2) PKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada Peraturan Perundang-undangan.
- (3) PKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan ke Dinas Provinsi.
- (4) Setiap keagenan awak kapal wajib melakukan pendaftaran calon pelaut dan memperbaharui data diri pelaut dalam sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1).

- (5) Calon pelaut berkewajiban mendaftarkan dan/atau memperbaharui data diri dalam sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
- (6) Perusahaan keagenan awak kapal mewajibkan pelaut mengikuti program Jaminan Sosial Nasional secara mandiri.

Bagian Keenam  
*Outsourcing*

Pasal 52

- (1) Perusahaan pemberi kerja hanya dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan *Outsourcing* hanya terbatas pada pekerjaan yang sesuai Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Perusahaan pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebelum menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan *Outsourcing*, wajib melaporkan kepada Dinas Provinsi untuk mendapatkan persetujuan terhadap pekerjaan yang akan dialih dayakan atau diborongkan.
- (3) Perusahaan *Outsourcing* wajib :
  - a. melaksanakan ketentuan perijinan dan tata kelola Perusahaan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan dan wajib memiliki kantor perwakilan di Provinsi;
  - b. mendaftarkan perjanjian penyedia jasa Pekerja/Buruh kepada Dinas Provinsi, Dinas Kabupaten/Kota sebelum melakukan operasional pekerjaannya;
  - c. mematuhi ketentuan hubungan kerja sesuai Peraturan Perundang-undangan; dan
  - d. membayarkan upah dan penghasilan lainnya kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan sesuai status hubungan kerjanya meskipun perusahaan tersebut tidak sedang mendapatkan pekerjaan.
- (4) Dalam hal pekerjaan *Outsourcing* beralih ke perusahaan pengganti, maka hak pekerja menjadi tanggung jawab Perusahaan *Outsourcing* pengganti.

BAB VIII  
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 53

- (1) Pelaksanaan Hubungan Industrial diupayakan melalui sinergi yang intensif antara Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan fungsi masing-masing.

- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota mempunyai fungsi:
  - a. menetapkan kebijakan;
  - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
  - c. melaksanakan pengawasan; dan
  - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh mempunyai fungsi:
  - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
  - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
  - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
  - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
  - e. ikut memajukan Perusahaan; dan
  - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (4) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi :
  - a. menciptakan kemitraan;
  - b. mengembangkan usaha;
  - c. memperluas lapangan kerja; dan
  - d. memberikan kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berbasis Kearifan Lokal.
- (5) Pengusaha yang memperkerjakan 10 (sepuluh) orang Pekerja/Buruh wajib membuat Peraturan Perusahaan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh wajib membuat Lembaga Kerjasama Bipartit sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (7) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang berkewajiban mendorong dan tidak menghalangi para Pekerja/Buruh untuk membentuk atau mendirikan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Perusahaan.
- (8) Perusahaan yang sudah memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib membuat pengaturan syarat kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Kedua  
Kelembagaan

Paragraf 1  
Umum

Pasal 54

- (1) Pemerintah Provinsi berkewajiban membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Paragraf 2  
Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 55

- (1) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha, dan Pemerintah Provinsi/Pemerintah Kabupaten/Kota yang diketuai oleh Gubernur/Bupati/Wali Kota sesuai tingkatannya.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan saran pertimbangan dalam hal penyusunan kebijakan dan pemecahan permasalahan Ketenagakerjaan.
- (3) Masa jabatan keanggotaan Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun sekali dan dapat dipilih kembali.

Paragraf 3  
Dewan Pengupahan

Pasal 56

- (1) Keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha, akademisi (pakar), dan Pemerintah Provinsi.
- (2) Dewan Pengupahan bertugas melakukan pengkajian dalam penetapan Upah Minimum dan Sistem Pengupahan.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan kajian Dewan Pengupahan.
- (4) Gubernur dapat membuat jenis-jenis pengupahan sesuai dengan kebutuhan daerah.
- (5) Masa jabatan keanggotaan Dewan Pengupahan dibentuk untuk jangka waktu 3 (tiga) tahun sekali dan dapat dipilih kembali.

Paragraf 4  
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 57

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat dibentuk di setiap Perusahaan sebagai mitra Pengusaha dalam proses produksi barang dan jasa.
- (2) Setiap Pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 5  
Organisasi Pengusaha

Pasal 58

Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha.

Bagian Ketiga  
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 59

- (1) Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial harus dilaksanakan secara Bipartit oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dengan musyawarah untuk mufakat.
- (2) Apabila perselisihan yang dimaksud pada ayat (1) tidak menemukan kesepakatan secara Bipartit salah satu pihak atau kedua belah pihak menyelesaikan perselisihan melalui mekanisme sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Dinas Provinsi dan/atau Dinas Kabupaten/Kota wajib melakukan fasilitasi/mediasi dengan membuat risalah penyelesaian perselisihan setiap perselisihan yang terjadi di Perusahaan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (4) Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. perselisihan hak;
  - b. perselisihan kepentingan;
  - c. perselisihan PHK; dan
  - d. perselisihan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 60

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang melibatkan TKL atau Warga Sekitar dapat melibatkan *Prajuru* Desa Adat.

Bagian Keempat  
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 61

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh atau dengan Pekerja/Buruh apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum, Pengusaha wajib tetap memperkerjakan Pekerja/Buruh dan membayar hak-hak Pekerja/Buruh.

- (5) Pengusaha wajib membayar kekurangan pembayaran Upah dan/atau tidak dibayarkannya Upah selama proses PHK kepada Pekerja/Buruh.
- (6) Pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), maka Pekerja/Buruh dapat mengajukan gugatan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (7) Pekerja/Buruh yang mengalami PHK berhak mendapatkan surat keterangan kerja.

## BAB IX PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

### Bagian Kesatu Perlindungan Norma Kerja

#### Pasal 62

- (1) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, meliputi :
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha wajib :
  - a. memberi waktu istirahat dan cuti kepada Pekerja/Buruh sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
  - b. memberikan kesempatan yang secukupnya kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
  - c. membayar Upah kerja lembur atau libur 2 (dua) hari kerja apabila mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja pada hari kerja/istirahat mingguan/hari raya atau hari libur resmi;
  - d. memberikan libur kepada Pekerja/Buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi.
  - e. menyediakan fasilitas antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal bagi Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada malam hari antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 05.00 WITA.
- (3) Selain cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, Pekerja/Buruh juga diberikan ijin meninggalkan pekerjaan dengan Upah penuh untuk kepentingan adat dan budaya atas rekomendasi *Prajuru* Desa Adat selama 1 (satu) hari setiap kali ijin, sebanyak-banyaknya 4 (empat) kali dalam setahun, dan tidak dapat diambil secara berturut-turut dengan cuti dan/atau ijin yang lain.
- (4) Setiap Pekerja/Buruh yang menggunakan hak waktu istirahatnya berhak mendapat Upah penuh.

- (5) Pengusaha berkewajiban memberikan kesempatan kepada TKL untuk melaksanakan upacara agama, kegiatan adat, dan budaya yang pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Perusahaan dan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pelindungan TKL diatur dalam Peraturan Gubernur.

Bagian Kedua  
Perlindungan Norma Keselamatan  
dan Kesehatan Kerja

Pasal 63

- (1) Perusahaan wajib :
  - a. memenuhi syarat-syarat K3, higienis Perusahaan, lingkungan kerja;
  - b. membentuk Panitia Pembina K3 (P2K3) apabila mempekerjakan 100 (seratus) Pekerja/Buruh dan/atau memiliki risiko potensi bahaya tinggi dalam usahanya;
  - c. menyediakan alat pelindung diri (APD) sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI) secara cuma-cuma sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan;
  - d. melakukan pemeriksaan kesehatan awal, berkala, khusus bagi setiap pekerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
  - e. menyediakan fasilitas toilet yang memadai sesuai dengan jumlah pekerja di Perusahaan yang terpisah antara perempuan dan laki-laki;
  - f. menyediakan fasilitas Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan;
  - g. menyediakan sarana penanggulangan kebakaran, sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan;
  - h. memasang tanda-tanda bahaya, jalur evakuasi dan titik aman berkumpul; dan
  - i. melaksanakan latihan/simulasi penanggulangan bencana sesuai Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Penerapan syarat-syarat K3, higienis Perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Perusahaan berkewajiban :
  - a. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli K3 umum sesuai Peraturan Perundang-undangan; dan
  - b. menerapkan Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan, yang dibuktikan dengan sertifikat sistem manajemen K3 sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (4) Pekerja/Buruh berkewajiban:
  - a. memberi keterangan yang benar, bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja
  - b. membuat analisis risiko kecelakaan kerja;
  - c. mempergunakan alat pelindung diri;

- d. memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan;
  - e. meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat K3 yang diwajibkan;
  - f. menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat K3 serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan;
  - g. berperilaku kerja aman; dan
  - h. memastikan diri telah terlindungi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (5) Panitia Pembina K3 (P2K3) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari unsur manajemen, wakil Pekerja/Buruh, dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

### Bagian Ketiga Jaminan Sosial Tenaga Kerja

#### Pasal 64

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Setiap Perusahaan wajib mengikutsertakan :
  - a. siswa praktek kerja, peserta magang paling sedikit pada program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
  - b. seluruh Pekerja/Buruh dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Ketenagakerjaan; dan
  - c. Keluarga Pekerja/Buruh dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.
- (3) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

### Bagian Keempat Fasilitas Kesejahteraan

#### Pasal 65

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh paling sedikit:
  - a. fasilitas ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);
  - b. fasilitas seragam kerja termasuk pakaian adat Bali beserta ruang gantinya;
  - c. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah Pekerja/Buruh;
  - d. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
  - e. kantin;
  - f. menyelenggarakan rekreasi 1 (satu) kali setiap tahun;
  - g. fasilitas tempat makan dan ruang istirahat;
  - h. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan/atau

- i. tempat parkir di area Perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh termasuk Pekerja/Buruh difabel yang disesuaikan dengan kemampuan Perusahaan.

## BAB X SISTEM PENGUPAHAN DAN PENGUPAHAN

### Bagian Kesatu Sistem Pengupahan

#### Pasal 66

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak berdasarkan nilai-nilai Kearifan Lokal.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Provinsi menetapkan kebijakan Sistem Pengupahan sebagai dasar hukum dalam penyusunan struktur dan skala Upah beserta jenis Upah lainnya.
- (3) Sistem Pengupahan di Provinsi diadakan dalam rangka perlindungan terhadap harkat dan martabat TKL.
- (4) Pengaturan Sistem Pengupahan tidak bertentangan dengan keadilan, Peraturan Perundang-undangan dan nilai-nilai Kearifan Lokal.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Sistem Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dalam Peraturan Gubernur

### Bagian kedua Pengupahan

#### Pasal 67

- (1) Pengusaha wajib :
  - a. membayar upah kepada Pekerja/Buruh dengan status lajang dan masa kerja dibawah 1 (satu) tahun, minimal sebesar nilai Upah Minimum Kabupaten /Kota;
  - b. menetapkan besaran upah bagi Pekerja/Buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah;
  - c. menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, melalui perundingan bipartit dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan/atau Pekerja/Buruh; dan
  - d. melampirkan struktur skala upah pada saat mengesahkan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

- (2) Pengusaha berkewajiban memberikan THR keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah memiliki masa kerja minimal 1 (satu) bulan secara terus menerus setiap tahun sekali yang implementasinya disesuaikan dengan kebutuhan hari raya keagamaan yang dianut.

Bagian kedua  
Penetapan Upah

Pasal 68

- (1) Upah Minimum Provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (2) Upah Minimum Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dan diumumkan oleh Gubernur setiap tanggal 1 Nopember.

Pasal 69

- (1) Selain Upah Minimum Provinsi, Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan Rekomendasi Bupati/Walikota.
- (2) Upah Minimum Kabupaten/Kota ditetapkan dan diumumkan oleh Gubernur paling lambat tanggal 21 Nopember setelah penetapan Upah Minimum Provinsi.
- (3) Besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih besar dari Upah Minimum Provinsi.

Pasal 70

- (1) Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan oleh Gubernur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dan Pasal 69 berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.
- (2) Peninjauan besaran Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan 1 (satu) tahun sekali.

BAB XI  
LARANGAN

Pasal 71

- (1) LPK dilarang menyelenggarakan Pemagangan ke luar negeri jika tidak memiliki izin sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Penyelenggara Pemagangan dilarang:
  - a. mengikutsertakan peserta Pemagangan yang telah mengikuti Pemagangan pada program/jabatan/kualifikasi yang sama; dan/atau
  - b. menerima peserta Pemagangan lebih dari 30% (tiga puluh persen) dari jumlah Pekerja/Buruh.

- (3) LPTKS, Bursa Kerja Khusus dan LPK dilarang menempatkan Tenaga Kerja ke luar negeri.
- (4) Pengusaha dilarang :
  - a. menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada Pekerja/Buruh sebagai jaminan dalam hubungan kerja; dan
  - b. mengubah status Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Tetap menjadi Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak.
- (5) LPTKS dan Bursa Kerja Khusus dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.
- (6) Perusahaan *Outsourcing* dilarang melakukan pemotongan Upah dan penghasilan lainnya yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

## BAB XII PERAN MASYARAKAT

### Pasal 72

- (1) Masyarakat dapat berperan dalam pelaksanaan penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Peran masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diwujudkan dalam bentuk penyampaian usulan, saran, masukan, pengaduan, laporan, dan pengawasan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
- (3) Peran masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Dinas Provinsi dan Dinas Kabupaten/Kota.

## BAB XIII KERJASAMA

### Pasal 73

- (1) Dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Provinsi dapat melakukan kerjasama.
- (2) Kerjasama sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dilakukan dengan :
  - a. Lembaga Kerjasama Bipartit;
  - b. Lembaga Kerjasama Tripartit;
  - c. provinsi lain;
  - d. Kabupaten/Kota; dan
  - e. dunia usaha.

## BAB XIV PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

### Bagian Kesatu Pembinaan

#### Pasal 74

- (1) Gubernur melakukan pembinaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan melalui pelatihan kerja, Pemagangan, dan pemberi kerja TKA dalam penggunaan TKA.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas Provinsi.
- (3) Pembinaan pelatihan kerja dan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (4) Pemberi kerja TKA dalam penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk sosialisasi Peraturan Perundang-undangan tentang tata cara penggunaan TKA dan penyuluhan tentang hak dan larangan penggunaan TKA.

### Bagian Kedua Pengawasan

#### Pasal 75

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (3) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada Dinas Provinsi dan Dinas Kabupaten/Kota

## BAB XV SANKSI ADMINISTRATIF

#### Pasal 76

- (1) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3), Pasal 29 ayat (2), Pasal 46 ayat (8) dan ayat (9), Pasal 48 ayat (3), ayat (5) huruf c dan ayat (8), Pasal 53 ayat (5) dan ayat (6), Pasal 61 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 62 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 67 ayat (1), dan Pasal 71 ayat (4) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Lembaga Sertifikasi Profesi yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) dikenakan sanksi administratif.

- (3) LPTKS yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3) dan Pasal 71 ayat (3) dan ayat (5) dikenakan sanksi administratif.
- (4) Lembaga swasta yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (5) dikenakan sanksi administratif.
- (5) P3MI yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif.
- (6) Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1), Pasal 36 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 53 ayat (8), Pasal 63 ayat (1), Pasal 64 ayat (2), dan Pasal 65 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (7) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3) dan ayat (5) dikenakan sanksi administratif.
- (8) Setiap Pemberi Kerja TKA yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dan Pasal 45 ayat (1), ayat (6), dan ayat (8) dikenakan sanksi administratif.
- (9) TKA yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (7) dikenakan sanksi administratif.
- (10) Setiap keagenan awak kapal yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 dan Pasal 51 ayat (1) dan ayat (4) dikenakan sanksi administratif.
- (11) LPK yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (1) dan ayat (3) dikenakan sanksi administratif.
- (12) Penyelenggara Pemagangan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1), dan Pasal 71 ayat (2) dikenakan sanksi administratif.
- (13) Bursa Kerja Khusus yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (3) dan ayat (5) dikenakan sanksi administratif.

#### Pasal 77

- (1) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 berupa:
  - a. teguran tertulis;
  - b. pembatasan kegiatan usaha;
  - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pencabutan izin;
  - f. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu; dan/atau
  - g. dipublikasikan melalui media cetak/elektronik.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.

#### Pasal 78

Dinas Provinsi dan Dinas Kabupaten/Kota yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (5) dan Pasal 59 ayat (3) dikenakan sanksi administratif sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

### BAB XVI KETENTUAN PENYIDIKAN

#### Pasal 79

- (1) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan di lingkungan Pemerintah Provinsi berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang untuk:
  - a. menerima laporan pemeriksaan atau pengaduan tindak pidana di bidang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
  - b. melakukan pemeriksaan atas laporan atau pengaduan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
  - c. melakukan pemanggilan terhadap pelaku Penyelenggaraan Ketenagakerjaan untuk diperiksa sebagai tersangka atau sebagai saksi dalam tindak pidana di bidang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
  - d. melakukan pemeriksaan terhadap perseorangan atau badan usaha yang diduga melakukan tindak pidana di bidang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
  - e. meminta keterangan atau barang bukti dari perseorangan atau badan usaha sehubungan dengan tindak pidana di bidang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan;
  - g. membuat dan menandatangani berita acara; dan
  - h. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti tentang adanya tindak pidana Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikan kepada penuntut umum melalui Penyidik Kepolisian Republik Indonesia.

BAB XVII  
KETENTUAN PIDANA

Pasal 80

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dan Pasal 45 ayat (1) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) LPK yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (1) dan ayat (3) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (3) Penyelenggara Pemagangan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (4) LPTKS dan Bursa Kerja Khusus yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (3) dan ayat (5) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (5) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (5) dan ayat (6), Pasal 62 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 67 ayat (1), dan Pasal 71 ayat (4) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (6) Perusahaan *Outsourcing* yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (6) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (7) P3MI yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) dan ayat (3) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau pidana denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (8) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), dan ayat (7) merupakan pelanggaran.
- (9) Selain ancaman pidana kurungan atau pidana denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), dan ayat (7) dapat diancam pidana sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

## BAB XVIII PEMBIAYAAN

### Pasal 81

- (1) Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Daerah ini dibebankan pada :
  - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Semesta Berencana Provinsi;
  - b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota; dan/atau
  - c. Sumber-sumber pendapatan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kewenangan dan kemampuan keuangan daerah.

## BAB XIX KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 82

- (1) Kebijakan dan ketentuan pengupahan sebelum ditetapkannya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku sampai dengan ditetapkannya Sistem Pengupahan sesuai Peraturan Daerah ini.
- (2) Penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

## BAB XX KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 83

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

Pasal 84

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Denpasar  
pada tanggal 17 Desember 2019

GUBERNUR BALI,

ttd

WAYAN KOSTER

diundangkan di Denpasar  
Pada tanggal 17 Desember 2019

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI BALI

ttd

DEWA MADE INDRA

LEMBARAN DAERAH PROVINSI BALI TAHUN 2019 NOMOR 10

NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI BALI : (10-392/2019)

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Biro Hukum dan HAM Setda Provinsi Bali,



Ida Bagus Gede Sudarsana, SH

Pembina Tk. I

NIP. 19691010 199703 1 012

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH PROVINSI BALI  
NOMOR 10 TAHUN 2019  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Dalam mencapai sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yaitu berkualitas dan berintegritas bermutu, professional dan bermoral serta memiliki jati diri yang kokoh yang dikembangkan berdasarkan nilai kearifan lokal *krama* Bali Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri Tenaga Kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah utamanya dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan. Permasalahan masih banyaknya Tenaga Kerja yang belum kompeten dalam bentuk ketidaksesuaian antara kompetensi Tenaga Kerja dengan keahlian yang dibutuhkan, banyaknya Tenaga Kerja asing yang bekerja tanpa dokumen dan pengiriman Tenaga Kerja ke luar negeri yang non prosedural.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan Tenaga Kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing Tenaga Kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan Tenaga Kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam bidang ketenagakerjaan, pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan yang menjadi kewenangan dan akan diselenggarakan oleh Pemerintah Provinsi.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

#### Huruf a

Yang dimaksud dengan asas “keterpaduan” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain Pemerintah Provinsi, Pekerja/Buruh, pengusaha dan masyarakat.

#### Huruf b

Yang dimaksud dengan asas “persamaan hak” adalah bahwa pemenuhan hak Pekerja/Buruh dilakukan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.

#### Huruf c

Yang dimaksud dengan asas “demokrasi” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan sebesar mungkin mengikutsertakan dan meningkatkan peran serta aktif Pekerja/Buruh, pengusaha dan masyarakat secara merata.

#### Huruf d

Yang dimaksud dengan asas “keadilan sosial” adalah bahwa adanya perlakuan yang adil dan seimbang bagi Pekerja/Buruh, baik secara materil maupun spiritual.

#### Huruf e

Yang dimaksud dengan asas “kesetaraan dan keadilan gender” adalah bahwa ketenagakerjaan dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan.

#### Huruf f

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

#### Huruf g

Yang dimaksud dengan asas “Kearifan Lokal” adalah nilai-nilai luhur yang berlaku dalam tatanan kehidupan masyarakat Bali yang bertujuan untuk melindungi dan mengelola kehidupan ekonomi, sosial, budaya dan lingkungan hidup sebagai bagian identitas kultural, karakter dan peneguh jati diri bangsa.

### Pasal 3

Cukup jelas.

### Pasal 4

Cukup jelas.

### Pasal 5

Cukup jelas.

### Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7  
Cukup jelas.

Pasal 8  
Cukup jelas.

Pasal 9  
Cukup jelas.

Pasal 10  
Cukup jelas.

Pasal 11  
Cukup jelas.

Pasal 12  
Cukup jelas.

Pasal 13  
Cukup jelas.

Pasal 14  
Cukup jelas.

Pasal 15  
Cukup jelas.

Pasal 16  
Cukup jelas.

Pasal 17  
Cukup jelas.

Pasal 18  
Cukup jelas.

Pasal 19  
Cukup jelas.

Pasal 20  
Ayat (1)  
Cukup jelas.

Ayat (2)  
Huruf a  
Cukup jelas.

Huruf b  
Cukup jelas.

Huruf c  
Cukup jelas.

Huruf d  
Cukup jelas.

Huruf e  
Cukup jelas.

Huruf f  
Bagi Perusahaan yang telah memberikan uang saku dan/atau uang transpor lebih besar dari 90% (sembilan puluh persen) dari besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota kepada peserta Pemagangan yang sudah bekerja pada Perusahaan yang bersangkutan, maka bagi peserta Pemagangan tetap diberikan uang saku dan/atau uang transpor sebesar yang telah diberikan sebelumnya.

Huruf g  
Cukup jelas.

Huruf h  
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  
Ayat (1)  
Cukup jelas.

Ayat (2)  
Yang dimaksud dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja meliputi: pengawasan tentang pengupahan, asuransi, advokasi hukum, kepastian tentang jenis pekerjaan dan masa kontrak, kesehatan dan keselamatan kerja, dan sosialisasi informasi kepada masyarakat.

Pasal 36  
Cukup jelas.

Pasal 37  
Cukup jelas.

Pasal 38  
Cukup jelas.

Pasal 39  
Cukup jelas.

Pasal 40  
Cukup jelas.

Pasal 41  
Cukup jelas.

Pasal 42  
Cukup jelas.

Pasal 43  
Cukup jelas.

Pasal 44  
Cukup jelas.

Pasal 45  
Cukup jelas.

Pasal 46  
Ayat (1)  
Cukup jelas.

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Ayat (3)  
Cukup jelas.

Ayat (4)  
Cukup jelas.

Ayat (5)  
Cukup jelas.

Ayat (6)  
Cukup jelas.

Ayat (7)  
Cukup jelas.

Ayat (8)  
Yang dimaksud dengan dokumen asli adalah Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), akte kelahiran, kartu keluarga, paspor, ijazah dan sertifikat

Ayat (9)  
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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI BALI NOMOR 8