



PERATURAN DAERAH PROVINSI RIAU  
NOMOR : 4 TAHUN 2013

**TENTANG**

**PELAYANAN, PENEMPATAN, DAN PERLINDUNGAN  
KETENAGAKERJAAN PROVINSI RIAU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR RIAU,

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.
  - b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a), diperlukan pembangunan ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam Pembangunan Daerah.
  - c. bahwa untuk maksud tersebut, diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial serta perlindungan tenaga kerja.

- Mengingat :**
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);
  3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Neraga Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).
5. Undang undang Nomor. 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang Indonesia (KADIN) (lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1987 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3346).

## **BAB I**

### **KETENTUAN UMUM**

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Propinsi Riau.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Propinsi Daerah Riau
3. Gubernur adalah Gubernur Propinsi Riau
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Riau.
5. Dinas Tenaga Kerja adalah Dinas yang bertanggung jawab terhadap ketenagakerjaan di Propinsi Riau.
6. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenal hal-hal yang berkaitan dengan hubungan Industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
7. 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.
8. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
9. Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari.
  - a. Penyandang cacat fisik.
  - b. Penyandang cacat mental.
  - c. Penyandang cacat fisik dan mental.

10. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
11. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.
13. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
14. Pramuwisma adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada rumah tangga dengan upah tertentu.
15. Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja.
16. 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.
17. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang meliputi sektor pertambangan, pertanian, perkebunan (perkebunan sawit, perkebunan karet, perkebunan kelapa), property (perumahan), pusat perbelanjaan (mall dan swalayan, toko), keamanan (security) dan termasuk pekerja bangunan.
18. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
19. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
20. 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.
21. Upah Minimum Propinsi adalah upah minimum yang berlaku di Propinsi Riau.

22. 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.
23. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
24. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
25. 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.
26. 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.
27. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.
28. Balai Latihan Kerja adalah Balai Latihan Kerja Pemerintah Propinsi Riau.
29. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.
30. Pelayanan Tenaga Kerja adalah memberikan program pelayanan kepada tenaga kerja seperti dalam bentuk Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan baik di sektor formal maupun di sektor Informal.
31. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

32. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.

## **BAB II KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA**

### Pasal 2

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

### Pasal 3

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

## **BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN**

### Pasal 4

Dalam pembangunan ketenagakerjaan Daerah, Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

### Pasal 5

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan Daerah.
- (2) Informasi ketenagakerjaan meliputi:
  - a. penduduk dan tenaga kerja;
  - b. kesempatan kerja;
  - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. produktivitas tenaga kerja;
  - e. hubungan industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
  - h. jaminan sosial tenaga kerja,
- (3) Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur melalui suatu sistem yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

## **BAB IV PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS**

### Pasal 6

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh dan atau meningkatkan, mengembangkan keterampilan, keahlian dan produktivitas kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja, pemagangan dan produktivitas.
- (2) Pemerintah Daerah menyiapkan tenaga kerja siap pakai yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri melalui peningkatan kualitas Balai Latihan Kerja.
- (3) Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerjanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerjanya.

### Pasal 7

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:

- (1) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja
- (2) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah;
- (3) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan.
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah, yang menyelenggarakan pelatihan Kerja wajib mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas Tenaga Kerja
- (5) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta wajib memperoleh izin tertulis dari Gubernur.
- (6) Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan Kerja:
  - a. tidak memungut biaya pelatihan kerja wajib memiliki tanda daftar;
  - b. memungut biaya pelatihan kerja wajib memiliki izin tertulis dari Pemerintah Kota dan Kabupaten.
- (7) Persyaratan dan tatacara untuk memperoleh tanda daftar dan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (8) Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Balai Latihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan dengan Keputusan.
- (9) Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) (2) (3) (4), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Pasal 8

- (1) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), dilaksanakan dengan cara pelatihan Institusional, pelatihan keliling (mobile training unit) dan pemagangan.

- (2) Pelatihan kerja yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dapat dilaksanakan bekerjasama dengan pihak ketiga.

#### Pasal 9

- (1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) dapat dilaksanakan di Daerah, luar Daerah dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah, perusahaan atau antar perusahaan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan,
- (4) Persyaratan dan tatacara pendaftaran perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Pemerintah Kota dan kabupaten.

#### Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan untuk peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.
- (4) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dibentuk Lembaga Produktivitas Daerah dengan keanggotaan dan tatakerja ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 11

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), dan Lembaga Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4), dilakukan akreditasi secara berkala oleh Lembaga Akreditasi Pelatihan Kerja.
- (2) Pembentukan, keanggotaan dan tatakerja Lembaga Akreditasi Pelatihan Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## Pasal 12

- (1) Tenaga kerja yang telah selesai mengikuti, pelatihan kerja dan atau pemagangan berhak memperoleh:
  - a) Sertifikat pelatihan kerja;
  - b) Sertifikat kompetensi; pengakuan kompetensi dan atau kualifikasi keterampilan/keahlian kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dan atau keterampilan/keahlian kerja.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1).
- (3) Sertifikat kompetensi dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi setelah melalui uji kompetensi.
- (4) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat diselenggarakan di Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah diakreditasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.
- (5) Pembentukan keanggotaan dan tatakerja Lembaga Sertifikasi Profesi ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang -undangan yang berlaku.
- (6) Sertifikat pelatihan kerja dan sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi salah satu dasar untuk menetapkan tingkatan jabatan pada bidang kerja tertentu.
- (7) Organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

## **BAB V PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA**

### Bagian Pertama

#### Penempatan Tenaga Kerja

## Pasal 13

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

## Pasal 14

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari:
  - a) penempatan tenaga kerja di dalam negeri;
  - b) penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.



## Pasal 15

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Instansi terkait.
- (2) Persyaratan dan tatacara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan berdasarkan Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

## Pasal 16

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a, terdiri dari:
  - a. Bursa Kerja Daerah;
  - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal (AKL);
  - c. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Antar Daerah (AKAD);
  - d. Bursa Kerja Khusus Pemerintah;
  - e. Bursa Kerja Khusus Swasta.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b, adalah:
  - a. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
  - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL, AKAD, AKAN dan Bursa Kerja Khusus Swasta harus berbadan hukum.
  - c. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Kota dan Kabupaten.
  - d. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKAD dan AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan ayat (2), sebelum melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh rekomendasi Pemerintah Kota dan kabupaten.
- (3) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja AKAN dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. .Prosedur dan tatacara untuk mendapatkan izin, rekomendasi dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4), (5) dan ayat (6), ditetapkan dengan Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku.

## Pasal 17

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf c, yang akan melaksanakan perekrutan Tenaga Kerja AKAD harus menunjukkan Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja AKAD dari Daerah penerima.

## Pasal 18

- (1) Bursa Kerja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf b, c, d dan huruf e, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 19

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya. Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Gubernur.
- (4) Prosedur dan tatacara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 20

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat yang memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Kota dan kabupaten.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat harus berbadan hukum.
- (3) Tatacara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

#### Pasal 21

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja AKAN wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh Izin dari Gubernur.
- (2) Tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi standar dan persyaratan teknis yang ditetapkan oleh peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Persyaratan dan tatacara untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh peraturan dan perundang-undangan yang berlaku

Bagian Kedua  
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 22

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan oleh Pemerintah Kota dan Kabupaten.

**BAB VI**  
**PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING**

Pasal 23

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif dalam ***rangka alih teknologi dan keahlian***.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing baru wajib melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja
- (3) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib memiliki izin perpanjangan tertulis dari Pemerintah kota dan Kabupaten.
- (4) Persyaratan dan tatacara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 24

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (2) Kewajiban memiliki izin perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3), tidak berlaku bagi perwakilan Negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

- (3) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Daerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

#### Pasal 25

- (1) Pemberi kerja yang akan memperpanjang Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing harus mendapatkan pengesahan dari Gubernur.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan internasional dan perwakilan negara asing.
- (3) Prosedur dan tatacara perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan menurut peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 26

Perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1), sekurang-kurangnya memuat:

- a. Alasan penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- b. Jabatan dan/atau kedudukan Tenaga Kerja Asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan.
- c. Jangka waktu penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- d. Penunjukan tenaga kerja warga Indonesia sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan.

#### Pasal 27

- (1) Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib:
  - a. Menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing.
  - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing.
  - c. Melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja setelah mendapatkan Izin kerja/Izin perpanjangan; .melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Pemerintah Kota dan Kabupaten.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) dan huruf (b), tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (c) ditetapkan dengan Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku.

## Pasal 28

Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## Pasal 29

- (1) Pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib membayar kompensasi kepada negara atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Besarnya kompensasi, prosedur, tata cara pembayaran dan penggunaan kompensasi ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **BAB VII HUBUNGAN KERJA**

### Pasal 30

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat perjanjian kerja:
  - a. Kesepakatan kedua belah pihak.
  - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
  - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.

## **BAB VIII HUBUNGAN INDUSTRIAL**

### Pasal 31

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

#### Pasal 32

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Organisasi pengusaha.
- c. Lembaga Kerjasama Bipartit.
- d. Lembaga Kerjasama Tripartit.
- e. Peraturan Perusahaan.
- f. Perjanjian Kerja Bersama.
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

#### Pasal 33

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Bentuk Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja serta personalia organisasi pengusaha ditetapkan berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

#### Pasal 34

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

### Pasal 35

- (1) Di Daerah dibentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Propinsi, Kotamadya, dan Kabupaten Administrasi.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit terdiri dari unsure Pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Pasal 36

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Pemerintah Kota dan kabupaten.
- (2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

### Pasal 37

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah. Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja.

**BAB IX**  
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Bagian Pertama  
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 38

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan Bipartit untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Pasal 39

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 40

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar Jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja, tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja 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 memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.



## Pasal 41

Prosedur dan tatacara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Bagian Ketiga Mogok Kerja**

## Pasal 42

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh 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.
- (3) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas tenaga kerja serta instansi terkait.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sekurang-kurangnya memuat:
  - a. Hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja.
  - b. Tempat mogok kerja.
  - c. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja.
  - d. Tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka untuk menyelamatkan alat produksi dan asset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
  - a. Melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi, atau.
  - b. Apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

### **Bagian Keempat Penutupan Perusahaan**

## Pasal 43

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan, Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh.

- (2) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengaperaturan perundang-undangan yang berlaku.

## **BAB X FASILITAS KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH**

### Pasal 44

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Untuk menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan wajib menyediakan sebagai berikut:
  - a. Pelayanan keluarga berencana
  - b. Tempat penitipan bayi,perumahan pekerja/buruh
  - c. Fasilitas beribadah.
  - d. Fasilitas olah raga.
  - e. Fasilitas kantin.
  - f. Fasilitas kesehatan.
  - g. Fasilitas istirahat.
  - h. Koperasi.
  - i. Angkutan.
- (3) Prosedur dan tatacara penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan oleh Pemerintah Kota dan kabupaten.

### Pasal 45

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

## **BAB XI PENYELENGGARAAN KESEJAHTERAAN PRAMUWISMA**

### Bagian Pertama Lembaga Penyedia dan Penyalur Pramuwisma

### Pasal 46

- (1) Lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma dapat melakukan penyediaan tenaga kerja Pramuwisma yang berasal dari dalam dan/atau luar Daerah.
- (2) Lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib menyediakan tempat penampungan dan fasilitas kesejahteraan calon Pramuwisma.

- (3) Lembaga penyedia dan penyalur pramuwisata harus berbadan hukum dan memperoleh Izin operasional dari Pemerintah Kota dan kabupaten.
- (4) Lembaga Penyedia dan Penyalur Pramuwisata yang berasal dari Luar Daerah yang akan menempatkan pramuwisata di Daerah wajib mendapat Izin Antar Kerja Antar Daerah dari Gubernur.
- (5) Pembinaan terhadap lembaga penyedia dan penyalur pramuwisata dilakukan oleh Pemerintah kota dan kabupaten.
- (6) Prosedur dan tata cara penyediaan tempat penampungan fasilitas kesejahteraan, dan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua  
Pengguna Jasa Pramuwisata

Pasal 47

- (1) Pengguna jasa pramuwisata wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pramuwisata dan dilaporkan kepada Pemerintah kota dan kabupaten.
- (2) Dalam perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- (3) Bentuk dan isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan instansi terkait.

**BAB XII**  
**PERLINDUNGAN**

Bagian Pertama  
Perlindungan Kerja

Pasal 48

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
  - a. Norma keselamatan kerja.
  - b. Norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan.
  - c. Norma kerja anak dan perempuan.
  - d. Norma jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Prosedur dan tata cara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), ditetapkan oleh Pemerintah Kota dan Kabupaten.

#### Pasal 49

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan menurut Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 50

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Higiene Perusahaan, lingkungan Kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Higiene Perusahaan, Lingkungan Kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan Izin oleh Pemerintah Kota dan Kabupaten.
- (5) Prosedur dan tatacara pemeriksaan dan pengujian serta untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku.

### **Bagian Kedua** **Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan**

#### Pasal 51

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
  - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari Istirahat mingguan dalam seminggu.
  - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari Istirahat mingguan dalam seminggu.
  - c. Waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tersebut diatas harus:
  - a. Ada persetujuan pekerja/buruh.
  - b. Paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu.
  - c. Wajib membayar upah kerja lembur.
  - d. Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja
  - e. Ada persetujuan tertulis dari Gubernur.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
  - a. Istirahat antara, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus.
  - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) Minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
  - c. Istirahat pada hari libur resmi.
  - d. Istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus.
  - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandung.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (d) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan Peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 52

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1), tersebut diatas bagi:
  - a. Anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial.
  - b. Anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
  - c. Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
  - a. Ada izin tertulis dari orang tua/wali.
  - b. Ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali.
  - c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam.
  - d. Dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.
  - e. Keselamatan dan kesehatan kerja.
  - f. Adanya hubungan kerja yang jelas, dan menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### Pasal 53

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya.
  - b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
  - c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

### Pasal 54

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

### Pasal 55

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib:
  - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi.
  - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
  - c. Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00.
  - d. Memperoleh ijin dari Dinas tenaga kerja dan Instansi terkait.
- (3) Pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

## Bagian Ketiga

### Pengupahan

#### Pasal 56

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 57

- (1) Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Sektoral Propinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi.
- (2) Upah Minimum Sektoral Propinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur sesuai kesepakatan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sektor dengan Asosiasi Perusahaan di sektor yang bersangkutan, dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Propinsi.
- (3) Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Propinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi Daerah.
- (4) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Sektoral Propinsi.
- (5) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum propinsi dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur.
- (6) Prosedur dan tatacara penangguhan Upah Minimum Propinsi ditetapkan dengan Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 58

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Pedoman pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), prosedur dan tatacara peninjauan upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan berdasarkan peraturan dan Perundang-undangan yang berlaku.

## Bagian Keempat

### Jaminan Sosial

#### Pasal 59

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi, jaminan sosial dalam hubungan kerja dan jaminan sosial di luar hubungan kerja.

#### Pasal 60

- (1) Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2), meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu serta diluar jam kerja.
- (2) Jaminan sosial dalam hubungan kerja:
  - a. Untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
  - b. Untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
  - c. Untuk di luar jam kerja terdiri dari jaminan kecelakaan diri dan jaminan kematian.
  - d. Jaminan sosial di luar hubungan kerja merupakan jaminan social bagi tenaga kerja yang bekerja di sektor Informal.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (a), huruf (c), dan ayat (3) ditetapkan oleh Pemerintah kota dan Kabupaten
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (b), sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 61

- (1) Jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2), terdiri dari:
  - a. Jaminan pemeliharaan kesehatan.
  - b. Jaminan kecelakaan diri dan jaminan kematian.

## **BAB XIII DEWAN PENGUPAHAN PROPINSI**

#### Pasal 62

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh Gubernur, serta untuk pengembangan sistem pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Propinsi.



- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur.
- (4) Prosedur dan tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, pemberhentian anggota, tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Propinsi sebagaimana dimaksud ayat (1), (2) dan ayat (3), ditetapkan dengan keputusan Gubernur

## **BAB XIV RETRIBUSI**

### Pasal 63

- (1) Terhadap pelayanan ketenagakerjaan dikenakan pungutan retribusi yang besarnya ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah tentang Retribusi Daerah.
- (2) Pelayanan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1), terdiri dari:
  - a. izin Pemakaian Pesawat.
  - b. izin Pemakaian Instalasi.
  - c. izin Pemakaian Mesin.
  - d. izin Pemakaian Peralatan.
  - e. izin Pemakaian Bahan.
  - f. izin Lembaga Pelatihan Kerja.
  - g. izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja dan Lembaga Bursa Kerja Khusus.
  - h. izin Operasional Penyedia dan Penyalur Pramuwisma.
  - i. izin Tempat Penampungan Tenaga Kerja.
  - j. izin Mempekerjakan Pekerja Perempuan Malam Hari.
  - k. pengesahan Peraturan Perusahaan.
  - l. rekomendasi.
  - m. pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
  - n. pemakaian Fasilitas Ketenagakerjaan Milik Pemerintah Daerah.

## **BAB XV PEMBINAAN, PENGAWASAN, DAN PENGENDALIAN**

### Bagian Pertama Pembinaan

### Pasal 64

- (1) Pemerintah kota dan kabupaten melakukan pembinaan terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain:
  - a. Bimbingan dan penyuluhan dibidang ketenagakerjaan;
  - b. Bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan;
  - c. Pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

- (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

## Bagian Kedua Pengawasan

### Pasal 65

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Prosedur dan tatacara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Pemerintah kota dan kabupaten.

## Bagian Ketiga Pengendalian

### Pasal 66

- (1) Pemerintah kota dan kabupaten melakukan pengendalian terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Pemerintah Kota dan Kabupaten, Meliputi:
  - a. Keadaan ketenagakerjaan di perusahaan.
  - b. Kecelakaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.
  - c. Mempekerjakan perempuan pada malam hari.
  - d. Mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja.
  - e. Penyimpangan waktu kerja dan istirahat.
- (3) Tatacara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan oleh Pemerintah kota dan kabupaten.

## **BAB XVI KETENTUAN PIDANA**

### Pasal 67

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 15 ayat (1), Pasal 16 ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), Pasal 20 ayat (2), Pasal 22 ayat (1), Pasal 28 ayat (1) huruf c dan d, Pasal 32 ayat (7), Pasal 36 ayat (3), Pasal 38 ayat (1), Pasal 48 ayat (1), Pasal 50 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 51 ayat (1), dan Pasal 54 ayat (1) diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah).

- (2) Terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dibebankan biaya paksaan penegakan hukum.
- (3) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud , pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.
- (4) Pemerintah kota dan Kabupaten menetapkan pelaksanaan dan besarnya biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

#### Pasal 68

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana tersebut dalam Pasal 67 ayat (1), yang diatur dalam suatu ketentuan perundang-undangan diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **BAB XVII SANKSI ADMINISTRASI**

#### Pasal 69

- (1) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 dan Pasal 68, terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa Teguran;
  - a. Peringatan tertulis.
  - b. Pembatalan kegiatan usaha.
  - c. Pembekuan kegiatan usaha.
  - d. Pembatalan persetujuan.
  - e. Pembatalan pendaftaran.
  - f. Penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi.
  - g. Pencabutan izin.
- (2) Prosedur, tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Pemerintah kota dan Kabupaten.

### **BAB XVIII PENYIDIKAN**

#### Pasal 70

- (1) Selain Pejabat Penyidik Umum yang bertugas menyidik tindak Pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, berwenang:
  - a. Menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana.

- b. Melaksanakan tindakan pertama pada saat itu di tempat kejadian dan melakukan pemeriksaan.
  - c. Menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka.
  - d. Melakukan penyitaan benda atau surat.
  - e. Mengambil sidik jari dan memotret seseorang.
  - f. Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi.
  - g. Mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara.
  - h. Mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya.
  - i. Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- (3) Dalam melaksanakan tugasnya, penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berwenang melakukan penangkapan, penahanan dan atau penggeledahan.
- (4) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2), membuat berita acara setiap tindakan tentang:
- a. Pemeriksaan tersangka.
  - b. Pemasukan rumah.
  - c. Penyitaan benda.
  - d. Pemeriksaan surat.
  - e. Pemeriksaan saksi.
  - f. Pemeriksaan ditempat kejadian dan mengirimkannya berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

## **BAB XIX**

### **KETENTUAN PERALIHAN**

#### Pasal 71

- (1) Izin Ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa Izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah Ini.
- (3) Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan perundang undangan yang berlaku.

**BAB XX**  
**KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 72

Hal-hal yang merupakan pelaksanaan Peraturan Daerah ini ditetapkan dengan Keputusan Gubernur .

Pasal 73

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal di undangkan.

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

Ditetapkan di Pekanbaru  
pada tanggal

**GUBERNUR RIAU,**

**H.M. RUSLI ZAINAL**

Diundangkan di Pekanbaru  
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI RIAU

**H. WAN SYAMSIR YUS**

LEMBARAN DAERAH PROVINSI RIAU TAHUN 2013 NOMOR



Matrik  
Rancangan Peraturan Daerah Propinsi Riau

Tentang  
**KETENAGAKERJAAN**

No	Revisi	Instansi/Badan/Dinas/Organisasi	Subtansi Pembahasan	Output
1	Revisi I	Kamar Dagang dan Industri Nasional (KADIN) Riau	<p>1. UU Nomor 1 Tahun 1987 Tentang Kamar Dagang dan Industri</p> <p>2. <b>BAB VII HUBUNGAN INDUSTRIAL, khusus Pasal 37 Draft Ranperda Ketenagakerjaan</b> perihal Bentuk susunan organisasi, TUPOKSI, dan tata Kerja organisasi pengusaha ditetapkan berdasarkan keputusan Gubernur</p>	<p>Dimasukkan dalam Consideran perihal Mengingat ayat 5 yakni UU Nomor 1 Tahun 1987 tentang KADIN</p> <p><b>Menjadi</b> : Bentuk susunan organisasi, TUPOKSI, dan tata Kerja organisasi pengusaha ditetapkan berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.</p>
2	REVISI II	<p>SERIKAT BURUH / SERIKAT PEKERJA/ KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA PROPINSI RIAU</p> <p>A. SERIKAT BURUH MUSLIMIN INDONESIA (SABURMUSI) WILAYAH</p>	<p>1. <b>BAB 1 KETENTUAN UMUM AYAT 20</b> perihal Bidang dan sub bidang hubungan antara pengusaha dan buruh/pekerja</p> <p>2. <b>BAB VI perihal penggunaan tenaga kerja asing</b></p>	<p>Penambahan bidang dan sub bidang/ sektor pekerjaan</p>

		<p><b>RIAU</b> <b>B. Konfederasi serikat Pekerja</b></p>	<p>3. Sistem Outsourcing 4. Pemberdayaan Lembaga Bipartiet 5. Pemberdayaan Lembaga Tripartiet <b>6. BAB X perihal fasilitas kesejahteraan buruh/pekerja</b></p>	<p>Ketegasan setiap pengusaha menyediakan fasilitas: beribadah, kesehatan dan tempat beristirahat.</p>
3	<b>REVISI III</b>	<p><b>DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN DAN KOTA DI PROPINSI RIAU</b></p>	<p>1. Seluruh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diganti menjadi Dinas Yang membidangi Ketenagakerjaan 2. Balai Latihan Kerja diganti menjadi Unit layanan teknis pelatihan kerja 3. Penambahan PP 38 tahun 2007 perihal Pembagian Urusan pemerintahan propinsi dan pemerintah Kabupaten Kota. 4. Kejelasan batas usia anak dan pengawasan</p>	

**Keterangan:**

Draft Rancangan Perda Ketenagakerjaan terdiri atas: 20 Bab dan 77 Pasal.



