

WALI KOTA BANJARBARU
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN DAERAH KOTA BANJARBARU
NOMOR XXX TAHUN XXX

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJARBARU,

- Menimbang :
- a. bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur;
 - b. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan perlu diatur guna mendorong percepatan peningkatan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan daerah, perlindungan tenaga kerja, untuk menjamin hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan maupun perlakuan tanpa diskriminasi serta untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha;
 - c. bahwa dalam rangka meningkatkan pemberian perlindungan kepada tenaga kerja, perlu adanya peningkatan kualitas tenaga kerja dan pemberian jaminan perlindungan atas hak-hak tenaga kerja dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha;
 - d. bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pemerintah Daerah berwenang mengatur tentang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d, 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 9 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Banjarbaru (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3822);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);

5. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);

6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention No. 182 Concerning the Proshibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 Mengenai Pelarangan Dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Repbulik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);

7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);

8. Undang-undang Nomor 23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran negara Nomor 5606) sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5606);

9. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

10. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
11. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
12. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
13. 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 beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
15. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

16. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
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) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
18. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6779);
19. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7153);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3458);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3552) beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5472);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);

24. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
26. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481);
27. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
28. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6566);
29. Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
30. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6647);
31. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7148);

32. Peraturan Perusahaan Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7093);
33. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6678);
34. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 542);
35. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099);
36. 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);
37. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 567);
38. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);
39. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2024 tentang Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1035);
40. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1036);

41. Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarbaru (Lembaran Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarbaru Nomor 37) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 8 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarbaru (Lembaran Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2023 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarbaru Nomor 132);
42. Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Banjarbaru (Lembar Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2020 Nomor 1);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BANJARBARU

dan

WALI KOTA BANJARBARU

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH KOTA BANJARBARU TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal I

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Menteri adalah menteri yang memimpin kementerian dan pejabat yang diberi kedudukan atau hak keuangan dan fasilitas setingkat menteri.
2. Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan Negara Republik Indonesia. Dalam menjalankan roda pemerintahan, Presiden dibantu oleh Wakil Presiden dan para menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan.
4. Daerah adalah Kota Banjarbaru.
5. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagaimana unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
6. Wali Kota adalah Wali Kota Banjarbaru.

7. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
8. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang selanjutnya disebut Dinas, adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Banjarbaru.
9. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Banjarbaru.
10. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
11. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
12. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan Produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan.
13. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau Perusahaan yang bersangkutan.
14. Tenaga Kerja Daerah adalah Tenaga Kerja yang berasal dari atau dari daerah lain yang Lahir di Kota Banjarbaru atau berdomisili di Kota Banjarbaru yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.
15. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan.
16. Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah adalah proses untuk memberdayakan tenaga kerja daerah agar dapat memiliki pekerjaan dan meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kebutuhan bursa/pasar kerja.
17. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upahatau imbalan dalam bentuk lain.

18. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
19. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
20. 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.
21. Badan Usaha Milik Negara yang selanjutnya disingkat BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.
22. Badan Usaha Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau Sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah.
23. Dunia Usaha adalah Usaha Mikro, usaha kecil, usaha menengah, dan usaha besar yang melakukan kegiatan ekonomi dan berdomisili di Daerah.
24. Pasar Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan Tenaga Kerja.
25. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
26. Perusahaan adalah:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan Hukum baik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
27. Pengusaha adalah:
 - a. orang perorangan, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

28. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
29. 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.
30. Lembaga Pelatihan Kerja, yang selanjutnya disingkat LPK, adalah instansi pemerintah, swasta dan badan hukum yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
31. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
32. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk melakukan perbaikan mutu kehidupan secara berkelanjutan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas.
33. Peraturan Perusahaan adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat dan tata tertib Perusahaan.
34. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
35. 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 bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
36. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu yang berkesinambungan.
37. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan baik di pusat maupun daerah.
38. Pembangunan Ketenagakerjaan adalah merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, karena Tenaga Kerja merupakan subyek dan obyek pembangunan. Dengan demikian, Tenaga Kerja sangat menentukan atas keberhasilan pembangunan, dan pembangunan dianggap berhasil jika masyarakat (Tenaga Kerja) dapat hidup dengan sejahtera.
39. Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.

40. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada Pencari Kerja untuk memperoleh pekerjaan.
41. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
42. Kesempatan Kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh Pencari Kerja dan pekerja yang sudah ada.
43. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PPTK adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
44. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disebut LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan PPTK Dalam Negeri dan luar negeri.
45. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan Tenaga Kerja.
46. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.
47. Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah Pencari Kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
48. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
49. Pemberi Kerja TKA adalah Badan Hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
50. Rencana Penggunaan TKA yang selanjutnya disebut RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
51. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
52. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
53. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

54. 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, dan perselisihan pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.
55. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/Buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
56. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
57. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
58. Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau Pemberi Kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
59. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
60. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.
61. 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.
62. Pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat Upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.
63. Daring adalah dalam jaringan, terhubung melalui jejaring komputer, internet, dan sebagainya.
64. Luring adalah luar jaringan; terputus dari jejaring komputer.

65. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK merupakan informasi yang berkaitan dengan Bursa Kesempatan Kerja dengan tujuan utamanya penempatan yang dilakukan melalui pendaftaran Pencari Kerja, penunjukan lowongan yang tersedia serta pengantar untuk penempatan.
66. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima Upah di luar wilayah Republik Indonesia.
67. Calon PMI yang selanjutnya disebut CPMI adalah setiap Tenaga Kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai Pencari Kerja yang akan bekerja diluar negeri dan terdaftar di instansi Daerah yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan.
68. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disingkat LKS Bipartit adalah Forum Komunikasi dan konsultasi mengenai 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.
69. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disingkat LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh.
70. Pekerja Rentan adalah setiap orang yang bekerja dengan upah atau penghasilan dan kondisi kerja dibawah standar, memiliki pekerjaan tidak stabil, dan memiliki tingkat kesejahteraan rendah dan/atau yang masuk sebagai kategori miskin atau miskin ekstrem.
71. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disebut BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
72. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk dengan Undang-Undang untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan.
73. Program JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
74. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan nonupah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.
75. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

76. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja yang mengikat karyawan tetap yang tidak memiliki masa berlaku.
77. Pendapatan Daerah adalah hak pemerintah daerah yang diakui sebagai penambah nilai kekayaan bersih.
78. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan pemerintah daerah di Indonesia yang disusun dan disahkan bersama oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
79. Penerimaan Negara Bukan Pajak yang selanjutnya disingkat PNBPN adalah pungutan yang dibayar oleh orang pribadi atau badan dengan memperoleh manfaat langsung maupun tidak langsung atas layanan atau pemanfaatan sumber daya dan hak yang diperoleh negara, berdasarkan peraturan perundang-undangan, yang menjadi penerimaan pemerintah pusat di luar penerimaan perpajakan dan hibah dan dikelola dalam mekanisme anggaran pendapatan dan belanja negara.
80. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA.
81. Upah Minimum Kota yang selanjutnya disingkat UMK, adalah upah minimum yang berlaku di Kota.
82. Peraturan Daerah adalah Peraturan Daerah Kota Banjarbaru.
83. Peraturan Wali Kota adalah Peraturan Wali Kota Banjarbaru.
84. Keputusan Wali Kota adalah Keputusan Wali Kota Banjarbaru.

BAB II

ASAS, MAKSUD DAN TUJUAN

Bagian Kesatu Asas

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. demokrasi;
- d. keadilan sosial;
- e. non-diskriminasi;
- f. transparansi;
- g. akuntabilitas; dan
- h. berkelanjutan.

Bagian Kedua Maksud

Pasal 3

Maksud disusunnya Peraturan Daerah ini sebagai pedoman Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan memberikan kepastian hukum, memperkuat perlindungan hak pekerja lokal, serta menciptakan iklim usaha yang kondusif dan harmonis di Daerah.

Bagian Ketiga

Tujuan

Pasal 4

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. memberdayakan dan menggunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan Kesempatan Kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Daerah;
- c. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi bagi tenaga kerja, Pekerja/Buruh;
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
- e. meningkatkan kualitas kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan; dan
- f. menjaga hubungan industrial yang harmonis.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 5

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi

- a. tanggung jawab Pemerintah Daerah;
- b. perencanaan Tenaga Kerja;
- c. Pelatihan Kerja, Pemagangan, sertifikasi kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja;
- d. Penempatan Tenaga Kerja;
- e. Penggunaan TKA;
- f. Hubungan Kerja;
- g. Alih Daya;
- h. Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan;
- i. Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- j. Hubungan Industrial;
- k. Informasi Ketenagakerjaan;
- l. peran serta masyarakat/badan;
- m. kerja sama;
- n. pembinaan dan pengendalian;
- o. sinergitas;
- p. pelaporan;
- q. pendanaan;
- r. sanksi administratif;
- s. penyidikan; dan
- t. ketentuan pidana.

BAB IV
TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Dinas bertugas:
 - a. melaksanakan PTK Makro;
 - b. melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja Mikro pada instansi dan Perusahaan;
 - c. mengadakan Sistem Informasi Ketenagakerjaan;
 - d. melaksanakan pelatihan, Pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja;
 - e. melaksanakan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
 - f. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial dan persyaratan kerja; dan
 - g. melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma Ketenagakerjaan.

BAB V
PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 7

Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pembinaan, pemberdayaan dan pelayanan bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 8

- (1) Penyelenggaran program pembangunan bidang Ketenagakerjaan mengacu pada strategi dan perencanaan Tenaga Kerja Daerah.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja disusun oleh Dinas meliputi:
 - a. PTK Makro;
 - b. PTK Mikro.
- (3) Dinas melaksanakan Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berdasarkan data dasar Ketenagakerjaan, data khusus Ketenagakerjaan, data perekonomian dan data lainnya.
- (4) Penyusunan PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b disusun berdasarkan penghitungan persediaan dan kebutuhan akan Tenaga Kerja meliputi:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. neraca Tenaga Kerja;
 - d. rencana investasi; dan
 - e. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan Ketenagakerjaan Daerah.

Pasal 9

- (1) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b wajib disusun oleh Pemberi Kerja diantaranya BUMN, BUMD, Perusahaan swasta serta badan lainnya.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (3) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab atas penyusunan PTK Mikro dan melaporkan hasil pelaksanaannya kepada Dinas.
- (4) Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memberikan pembinaan, pendampingan, monitoring dan evaluasi dalam penyusunan PTK Mikro.
- (5) Penyusunan PTK Mikro dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI

PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, SERTIFIKASI KOMPETENSI, DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelatihan Kerja, Pemagangan dan Sertifikasi Kompetensi

Paragraf 1

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah dapat mengupayakan ketersediaan Tenaga Kerja siap pakai yang memiliki kompetensi untuk memenuhi Kesempatan Kerja di dalam dan di luar negeri dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui Pelatihan Kerja.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara mandiri dan/atau bekerjasama dengan pihak swasta.
- (3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan Pelatihan Kerja yang efektif dan efisien serta terprogram secara berkesinambungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mendirikan balai latihan kerja.

Pasal 11

- (1) Pelaksanaan Pelatihan Kerja bertujuan:
 - a. meningkatkan Kompetensi Kerja dan produktivitas Tenaga Kerja Daerah;
 - b. untuk meningkatkan keterampilan teknis Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan Bursa kerja dan teknologi;
 - c. untuk menekan angka Pengangguran Daerah;
 - d. untuk membantu pemerintah pusat dalam pengupayakan kesejahteraan sosial secara nasional;
 - e. menyediakan Tenaga Kerja Daerah yang siap pakai sesuai dengan kebutuhan Pasar Kerja;

- f. untuk mewujudkan tercapainya program Daerah di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Untuk efektivitas upaya penyediaan sumber daya manusia Ketenagakerjaan yang siap pakai dan mandiri Pemerintah Daerah dapat mendirikan LPK.
- (3) Pelatihan Kerja dalam Daerah dilaksanakan secara bertahap, berjenjang, berkesinambungan, dan sistematis sesuai dengan kebutuhan Pasar Kerja, persyaratan kerja, dan perkembangan teknologi.

Pasal 12

- (1) Selain LPK yang disediakan Pemerintah Daerah Pelatihan Kerja dapat dilaksanakan oleh:
 - a. LPK swasta; dan/atau
 - b. Perusahaan yang berbadan hukum.
- (2) Pendirian LPK swasta wajib mendapatkan izin dari Wali Kota sesuai ketentuan yang berlaku.
- (3) Syarat dan tata cara untuk memperoleh izin dimaksud ayat (2) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

Penyelenggara Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya instruktur dan tenaga kepelatihan;
- b. adanya program pelatihan yang berbasis kompetensi;
- c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja.

Pasal 14

- (1) LPK yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah dan/atau swasta mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas.
- (2) LPK pemerintah dalam penyelenggaraan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 15

- (1) LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 sebelum melaksanakan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Daerah berkewajiban:
 - a. memberi informasi kepada masyarakat Pencari Kerja mengenai akan dilaksanakannya Pelatihan Kerja; dan
 - b. berkoordinasi dengan Dinas.
- (2) Seleksi penerimaan calon Tenaga Kerja Daerah yang akan mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.
- (3) Hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diserahkan kepada LPK pemerintah untuk diikutsertakan dalam Pelatihan Kerja.

Pasal 16

- (1) Perangkat Daerah dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja sesuai dengan kewenangannya.

- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus terintegrasi melalui aplikasi satu data pelatihan.
- (3) Pemerintah Daerah dapat membentuk forum sebagai wadah inkubator pelatihan yang beranggotakan para pemangku kepentingan dan/atau *stakeholder* di Daerah dalam rangka mengatasi permasalahan Ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 17

- (1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kompetensi peserta.
- (2) Dalam mendukung kompetensi peserta pelatihan, Dinas menyiapkan peralatan yang menunjang.
- (3) Organisasi Perangkat Daerah memberdayakan peserta pelatihan yang telah menyelesaikan pelatihan sesuai kebutuhan Daerah.

Paragraf 2 Pemagangan

Pasal 18

- (1) Pelatihan Kerja dapat dilaksanakan melalui sistem Pemagangan.
- (2) Penyelenggaraan Pemagangan dapat dilaksanakan di dalam negeri dan di luar negeri.
- (3) Penyelenggara Pemagangan dalam negeri dapat menerima peserta paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di Perusahaan.
- (4) Untuk dapat menyelenggarakan Pemagangan, Perusahaan harus memiliki:
 - a. unit pelatihan;
 - b. program Pemagangan;
 - c. sarana dan prasarana; dan
 - d. pembimbingan Pemagangan atau instruktur.

Pasal 19

- (1) Perusahaan penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 harus memperoleh persetujuan dari kepala Dinas.
- (2) Untuk memperoleh persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perusahaan mengajukan permohonan penyelenggaraan Pemagangan secara tertulis dengan melampirkan dokumen program Pemagangan.

Pasal 20

Peserta Pemagangan di dalam negeri meliputi:

- a. Pencari Kerja; dan
- b. pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

Pasal 21

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan.

- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban penyelenggara Pemagangan;
 - c. program Pemagangan;
 - d. jangka waktu Pemagangan; dan
 - e. besaran uang saku.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang menyelenggarakan Pemagangan.
- (4) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disahkan oleh Dinas.

Pasal 22

Peserta Pemagangan berhak:

- a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
- c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
- d. memperoleh sertifikat Pemagangan apabila dinyatakan lulus.

Pasal 23

Penyelenggara Pemagangan berhak:

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

Pasal 24

Peserta Pemagangan berkewajiban:

- 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 25

Penyelenggara Pemagangan berkewajiban:

- a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program Pemagangan;
- b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan Perjanjian Pemagangan;
- c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta;
- e. memberikan uang saku dan/atau uang transport peserta;
- f. mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
- g. memberikan sertifikat Pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

Pasal 26

Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemagangan menjadi pekerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3), Penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.

Pasal 27

Setiap tahapan dalam proses Penyelenggaraan Pemagangan dilakukan tanpa dipungut biaya kepada peserta Pemagangan.

Pasal 28

Penyelenggaraan Pemagangan bagi peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan khusus peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas.

Paragraf 3 Sertifikasi Kompetensi

Pasal 29

Peserta Pemagangan dan Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan kegiatan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat Kompetensi kerja.

Pasal 30

Peserta Pemagangan dan/atau Pelatihan Kerja yang telah memperoleh sertifikat Pemagangan dapat:

- a. direkrut langsung sebagai pekerja oleh Perusahaan yang melaksanakan Pemagangan dan pelatihan;
- b. bekerja pada Perusahaan yang sejenis; dan/atau
- c. melakukan usaha mandiri atau wirausaha.

Pasal 31

Dalam rangka Penyelenggaraan Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18, Dinas dapat membentuk sistem informasi pemetaan keahlian dan kompetensi Pencari Kerja dalam bentuk survei dan/ atau portal lapor kompetensi secara *online*.

Pasal 32

- (1) Perusahaan penyelenggara Pemagangan wajib menyampaikan laporan paling lama 1 (satu) bulan setelah Perusahaan selesai menyelenggarakan Pemagangan ke Dinas.
- (2) Dinas melakukan pembinaan terhadap Penyelenggaraan Pemagangan di Daerah.

Bagian Kedua
Produktivitas Tenaga Kerja

Paragraf 1
Pelayanan Produktivitas

Pasal 33

- (1) Pelayanan Produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia pendidikan dan masyarakat.
- (2) Pelayanan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri:
 - a. promosi Produktivitas;
 - b. peningkatan Produktivitas; dan
 - c. pemeliharaan Produktivitas;
- (3) Promosi Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara Pemerintah Daerah, Dunia Usaha, dunia pendidikan dan masyarakat.
- (4) Peningkatan Produktivitas diselenggarakan dengan prinsip:
 - a. relevan;
 - b. efektif;
 - c. efisien;
 - d. terukur;
 - e. ramah lingkungan; dan
 - f. berkelanjutan.

Paragraf 2
Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pasal 34

- (1) Wali Kota melalui Dinas melakukan pengukuran dan pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah.
- (2) Pengukuran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. pengukuran Produktivitas individu;
 - b. pengukuran Produktivitas secara mikro; dan
 - c. pengukuran Produktivitas secara makro.
- (3) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. pembakuan teknik dan metode peningkatan Produktivitas; dan
 - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan Produktivitas.

Pasal 35

- (1) Perusahaan dalam melaksanakan pengukuran dan peningkatan Produktivitas berdasarkan kemampuan perusahaan dalam pelaksanaan kebijakan Ketenagakerjaan di Daerah.

- (2) Dalam upaya peningkatan dan pengembangan Produktivitas kerja diperlukan adanya pelatihan Tenaga Kerja berupa *skilling*, *upskilling* dan *reskilling* untuk mendorong kompetensi Tenaga Kerja.
- (3) Hasil pengukuran dan peningkatan Produktivitas Perusahaan diserahkan ke Dinas.

Pasal 36

Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (2) diselenggarakan dengan prinsip dapat dipercaya, akurat dan akuntabel.

Pasal 37

- (1) Dalam rangka menjaga mutu pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (3) perlu dilakukan pembudayaan Produktivitas.
- (2) Pembudayaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip:
 - a. disiplin;
 - b. konsisten; dan
 - c. berkelanjutan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengukuran, peningkatan Produktivitas dan pemeliharaan Produktivitas diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 38

- (1) Dalam upaya peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, Dinas dapat membentuk unit pelayanan teknis Ketenagakerjaan.
- (2) Pembentukan unit pelayanan teknis Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menunjang kinerja dengan mengacu standar capaian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB VII PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 39

Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan.

Pasal 40

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:

- a. instansi pemerintah yang membidangi urusan Ketenagakerjaan; dan
- b. LPTKS berbadan hukum.

Pasal 41

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja memiliki fungsi PPTK.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi PPTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:
 - a. pelayanan IPK;
 - b. pelayanan Penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. pelayanan perantara Kerja.

Pasal 42

- (1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. Informasi Pencari Kerja;
 - b. Informasi lowongan pekerjaan; dan
 - c. Informasi Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. identitas Pencari Kerja;
 - b. keahlian atau sertifikat kompetensi yang dimiliki;
 - c. pengalaman kerja; dan
 - d. jenis pekerja/ Upah yang diinginkan.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b memuat:
 - a. identitas Pemberi Kerja;
 - b. nama jabatan dan jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan; dan
 - c. informasi jabatan memuat:
 1. usia;
 2. jenis kelamin;
 3. pendidikan;
 4. keterampilan atau kompetensi;
 5. pengalaman kerja;
 6. Upah atau gaji;
 7. domisili wilayah kerja;
 8. ringkasan uraian tugas;
 9. uraian tugas; dan
 10. informasi lain terkait jabatan yang diperoleh.
- (4) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap Pencari Kerja dan wajib dilaporkan kepada Dinas.
- (5) Penyajian dan penyebaran IPK wajib dilakukan melalui:
 - a. media *online*;
 - b. papan pengumuman;
 - c. media cetak elektronik; dan/atau
 - d. media lainnya.

Pasal 43

- (1) Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf b, dilakukan agar Pencari Kerja dapat mengetahui dan memahami gambaran atau karakteristik jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan potensi yang dimiliki.

- (2) Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. asesmen diri; dan
 - b. konseling kerja.
- (3) Asesmen diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, merupakan proses penilaian yang dilakukan Pencari Kerja untuk mendapatkan gambaran karakteristik dan potensi diri yang dimiliki.
- (4) Konseling kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan proses pemberian bimbingan kepada Pencari Kerja untuk mengisi jabatan atau meniti karir yang berisi minimal:
 - a. spesifikasi jabatan;
 - b. jenjang karir;
 - c. alih profesi;
 - d. pindah jabatan;
 - e. pendidikan dan pelatihan kerja;
 - f. purna tugas; dan
 - g. kewirausahaan.
- (5) Layanan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara daring dan luring.

Pasal 44

- (1) Pelayanan perantaraan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2) huruf c meliputi:
 - a. promosi Pencari Kerja dan lowongan pekerjaan;
 - b. pencocokan kualifikasi Pencari Kerja dengan syarat lowongan pekerjaan yang tersedia; dan/atau
 - c. fasilitasi penempatan.
- (2) Dalam hal tidak terjadi penempatan, Pencari Kerja dapat difasilitasi untuk melakukan bimbingan jabatan kembali untuk mendapatkan rekomendasi peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja, bekerja mandiri, atau berwirausaha.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja di luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 45

- (1) LPTKS berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 huruf b dalam melakukan aktivitasnya di Daerah wajib melapor ke Dinas.
- (2) Dinas melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Swasta.

Bagian Kedua Mekanisme PPTK

Pasal 46

PPTK dapat dilakukan secara Luring maupun Daring yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Kerja nasional.

Pasal 47

- (1) Pencari Kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri harus mendaftar ke Dinas baik secara Luring maupun Daring dan mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja.
- (2) Dalam hal belum mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran.
- (3) Dalam hal telah mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas paling lambat 1 (satu) minggu terhitung sejak tanggal penempatan.
- (4) Laporan Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat dilakukan secara luring maupun daring.
- (5) Kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja seperti yang dimaksud pada ayat (1) berlaku secara nasional selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.

Pasal 48

- (1) Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara Luring maupun Daring kepada Dinas.
- (2) Dinas sebagai penerima informasi lowongan pekerjaan dari Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mencatatkan dalam daftar isian permintaan Tenaga Kerja.
- (3) Pemberi Kerja wajib melaporkan Penempatan Tenaga Kerja kepada Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan informasi kebutuhan tenaga kerja dan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 49

- (1) Pemenuhan Lowongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 oleh Pemberi Kerja dapat melakukan Kerja sama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung Tenaga Kerja Daerah.
- (2) Pemberi Kerja lebih terbuka dalam pengembangan Pola Kemitraan sesuai dengan kondisi Perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pasal 50

- (1) Dalam Penanganan Pengangguran dan penerimaan Tenaga Kerja, Perusahaan memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Daerah dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi Tenaga Kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan bersangkutan.

- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan dinas yang membidangi Ketenagakerjaan di Daerah secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerja Daerah dan warga sekitar, dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/ atau ijazah.

Bagian Ketiga Penyandang Disabilitas

Pasal 51

- (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki unit layanan disabilitas Ketenagakerjaan.
- (2) Unit layanan disabilitas Ketenagakerjaan diselenggarakan dalam upaya pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai proses pembentukan unit layanan disabilitas Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 52

- (1) Setiap Penyandang Disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, harus memenuhi persyaratan jabatan, dan kualifikasi jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasan.
- (2) Derajat kedisabilitasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) BUMD yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.
- (5) BUMD serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Dinas.
- (6) Pemerintah Daerah memfasilitasi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan sesuai kompetensinya.

Bagian Keempat Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 53

- (1) Perluasan Kesempatan Kerja diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan Kesempatan Kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat dan teknologi tepat guna.

- (2) Perluasan Kesempatan Kerja dapat dilaksanakan berbasis potensi wilayah, dan disesuaikan dengan karakteristik masyarakat Daerah.
- (3) Kebijakan perluasan Kesempatan Kerja dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (4) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, sistem padat karya, teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Bagian Kelima BKK

Pasal 54

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan LPK.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan LPK yang bersangkutan.
- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang menempatkan:
 - a. Tenaga Kerja di luar alumninya; dan/atau
 - b. Tenaga Kerja ke luar negeri.
- (5) Dinas melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap BKK.

Pasal 55

- (1) Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja melalui BKK wajib mengajukan permohonan ke Dinas untuk mendapatkan persetujuan.
- (2) Persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Dinas Daerah domisili BKK dengan melampirkan rancangan Perjanjian Kerja yang telah disahkan oleh Dinas tujuan Penempatan Tenaga Kerja.

Bagian Keenam Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*)

Pasal 56

Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) diselenggarakan oleh:

- a. Dinas;
- b. pelaksana Penempatan Tenaga Kerja;
- c. BKK; dan/atau
- d. lembaga berbadan hukum.

Pasal 57

- (1) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) yang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 huruf a sampai dengan huruf d wajib memperoleh persetujuan dari Dinas.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, BKK dan Lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan surat permohonan, dengan melampirkan:
 - a. perizinan, atau akta pendirian berbadan hukum;
 - b. rencana jumlah perusahaan peserta;
 - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
 - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) dan bersedia dihentikan kegiatan Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) apabila melakukan pelanggaran dimaksud.
- (3) Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada Pencari Kerja.

Bagian Ketujuh PMI

Pasal 58

- (1) Daerah memberikan perlindungan terhadap CPMI atau PMI.
- (2) Bentuk perlindungan terhadap CPMI atau PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. perlindungan sebelum bekerja;
 - b. perlindungan pada saat bekerja; dan
 - c. perlindungan setelah bekerja.
- (3) Pelindungan terhadap CPMI sebelum bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dengan memberikan pelatihan kompetensi sesuai dengan kebutuhan kompetensi di negara tujuan.
- (4) Pelindungan terhadap PMI setelah bekerja atau purna sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dengan memberikan pemberdayaan PMI purna dan keluarganya.

BAB VII PENGUNAAN TKA

Pasal 59

Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib:

- a. memiliki RPTKA yang diterbitkan oleh Menteri sebelum mempekerjakan TKA;
- b. memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Menteri;
- c. mengutamakan tenaga kerja pada semua jenis jabatan yang tersedia;
- d. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; dan

- e. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.

Pasal 60

- (1) Pemberi Kerja TKA meliputi:
 - a. instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
 - b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
 - c. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
 - d. badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
 - e. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
 - f. usaha jasa impresariat; dan
 - g. badan usaha sepanjang diperbolehkan undang-undang untuk menggunakan TKA.
- (2) Perseroan terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan.

Pasal 61

Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA harus:

- a. mampu berbahasa Indonesia;
- b. memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki;
- c. memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki; dan
- d. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja pendamping TKA.
- e. tidak pernah dijatuhi sanksi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap di Indonesia.

Pasal 62

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai:
 - a. direksi atau komisaris;
 - b. TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
 - c. TKA pada sektor ekonomi digital; atau
 - d. TKA pada sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.
- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
- (3) Setiap Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA secara daring kepada Direktur Jenderal atau Direktur setelah TKA tersebut mendapatkan persetujuan dari Pemberi Kerja TKA pertama.

- (4) Jangka waktu penggunaan TKA untuk permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum dalam Pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA pertama.

Pasal 63

- (1) Pemberi Kerja TKA mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA secara Daring melalui TKA *online (online non online)* kepada:
- a. direktur jenderal untuk jumlah TKA 50 (lima puluh) orang atau lebih; atau
 - b. direktur untuk jumlah TKA kurang dari 50 (lima puluh) orang.
- (2) Dokumen persyaratan permohonan Pengesahan RPTKA untuk akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang dikecualikan bagi Pemberi Kerja TKA:
- a. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia; dan
 - b. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia.

Pasal 64

- (1) Pemberi Kerja TKA mengajukan permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA secara daring melalui TKA *online (online non online)* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu Pengesahan RPTKA berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
- a. Pengisian aplikasi data dan mengunggah dokumen persyaratan perpanjangan Pengesahan RPTKA dan data TKA.
 - b. penilaian kelayakan permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA;
 - c. penerbitan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA; dan
 - d. penerbitan Pengesahan RPTKA perpanjangan.

Pasal 65

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mengajukan permohonan perubahan Pengesahan RPTKA sebelum berakhirnya jangka waktu Pengesahan RPTKA.
- (2) Perubahan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perubahan:
- a. alamat Pemberi Kerja TKA;
 - b. identitas TKA;
 - c. lokasi kerja TKA; dan/atau
 - d. nama Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan.

- (3) Perubahan lokasi kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diberikan apabila tidak mengubah pembayaran DKPTKA yang telah dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA yaitu pembayaran DKPTKA sebagai PNPB atau pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah sesuai lokasi kerja TKA.

Pasal 66

- (1) Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib membayar DKPTKA per jabatan per orang per bulan sebagai pendapatan daerah berupa retribusi Daerah.
- (2) Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi:
- instansi pemerintah;
 - perwakilan negara asing;
 - badan internasional;
 - lembaga sosial;
 - lembaga keagamaan; dan
 - jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA kurang dari 1 (satu) bulan wajib membayar DKPTKA sebesar 1 (satu) bulan penuh.
- (4) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pendapatan Daerah dikenakan untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) Daerah.
- (5) Pemberi Kerja yang tidak membayar perpanjangan DKPTKA sesuai ayat (1) dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 67

- (1) Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu Pengesahan RPTKA dan dibayarkan di muka.
- (2) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai:
- penerimaan negara bukan pajak dibayarkan langsung ke kas negara melalui bank persepsi; atau
 - Pendapatan Daerah dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan Pemberi Kerja TKA berdasarkan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai PNPB penerimaan negara bukan pajak atau surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai Pendapatan Daerah yang diterbitkan oleh direktur melalui TKA *online*.
- (4) Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai Pendapatan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat:
- identitas Pemberi Kerja TKA;
 - identitas TKA;
 - nama bank;
 - nomor rekening;
 - atas nama rekening; dan
 - besaran DKPTKA yang dibayarkan.

- (5) Pembayaran DKPTKA sebagai Pendapatan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan validasi pembayaran DKPTKA oleh pejabat yang ditunjuk Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya.
- (6) Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disusun sesuai dengan aturan perundang-undangan.

Pasal 68

Pembinaan penggunaan TKA di Daerah dilakukan oleh Dinas sesuai dengan kewenangannya.

Pasal 69

- (1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA kepada Dinas.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaporan sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB IX HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 70

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. untuk waktu tertentu; atau
 - b. waktu tidak tertentu.
- (3) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; dan
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (4) Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b didasarkan atas pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus.

Bagian Kedua Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 71

- (1) Perjanjian Kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian Kerja waktu tertentu dibuat paling sedikit rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, Pekerja/Buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja;
- (3) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dicatatkan di Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak perjanjian ditandatangani oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh;

- (4) Pencatatan Perjanjian Kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan secara Luring dan/atau Daring melalui website Dinas.
- (5) Pekerja dengan Perjanjian Kerja waktu tertentu berhak mendapatkan hak normatif sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 72

- (1) Pemberi Kerja dilarang mensyaratkan dan/atau menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh sebagai jaminan untuk bekerja.
- (2) Dokumen pribadi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan dokumen asli antara lain:
 - a. sertifikat kompetensi;
 - b. paspor;
 - c. akta kelahiran;
 - d. buku nikah; dan
 - e. buku pemilik kendaraan bermotor.
- (3) Pemberi Kerja dilarang menghalangi atau menghambat Pekerja/Buruh untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan yang lebih layak.
- (4) Calon Pekerja/Buruh dan Pekerja/Buruh perlu mencermati dan memahami isi Perjanjian Kerja terutama jika terdapat ketentuan yang mensyaratkan penyerahan ijazah dan/atau dokumen pribadi sebagai jaminan untuk bekerja.
- (5) Dalam hal adanya kepentingan mendesak yang dibenarkan secara hukum untuk adanya persyaratan penyerahan ijazah dan/atau sertifikat kompetensi milik Pekerja/Buruh kepada Pemberi Kerja, hanya dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. ijazah dan/atau sertifikat kompetensi tersebut diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang dibiayai oleh Pemberi Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja tertulis;
 - b. Pemberi Kerja wajib menjamin keamanan ijazah dan/atau sertifikat kompetensi yang disimpan dan memberikan ganti rugi kepada pekerja apabila ijazah dan/atau sertifikat kompetensi tersebut, rusak atau hilang;
- (6) Pemberi Kerja wajib mengembalikan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh apabila Hubungan Kerja telah disepakati berakhir.

Bagian Ketiga Perjanjian Kerja Harian Lepas

Pasal 73

- (1) Perjanjian Kerja harian lepas hanya dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran Upah Pekerja/ Buruh berdasarkan kehadiran.
- (2) Perjanjian Kerja Harian Lepas dibuat secara tertulis dan dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

BAB X ALIH DAYA

Pasal 74

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.
- (3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.
- (4) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 75

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

Pasal 76

- (1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat dan atau sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perusahaan Alih Daya yang melaksanakan kegiatan di Daerah melaporkan kepada Dinas.

- (4) Perusahaan Alih Daya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diupayakan adalah perusahaan yang memiliki domisili di wilayah Kalimantan Selatan dan bagi Perusahaan Alih Daya yang berada di luar wilayah Kalimantan Selatan harus memiliki perwakilan perusahaan di wilayah Kalimantan Selatan dan/atau di Daerah.
- (5) Dinas melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembinaan terhadap Perusahaan Alih Daya yang beroperasi di Daerah.

BAB XI PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu Perlindungan

Paragraf 1 Perlindungan Anak

Pasal 77

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

Paragraf 2 Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan

Pasal 78

- (1) Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara lisan, tertulis, atau melalui media komunikasi elektronik kepada atasan langsung atau bagian personalia, tanpa kewajiban melampirkan surat keterangan dokter, kecuali diatur lain dalam Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan.
- (3) Selama menjalankan cuti haid sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pekerja perempuan tetap berhak mendapatkan Upah penuh secara utuh dan tidak boleh dipotong hak cuti tahunannya.
- (4) Pengusaha dilarang memberikan sanksi, menurunkan jabatan, atau melakukan tindakan diskriminatif lainnya terhadap pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti haidnya.

Pasal 79

- (1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja perempuan dengan alasan melaksanakan atau mengajukan hak cuti haid sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78.
- (2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan batal demi hukum.

Pasal 80

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WITA sampai dengan pukul 07.00 WITA.
- (2) Setiap pekerja perempuan berhak memperoleh cuti hamil dan melahirkan sekurang-kurangnya selama 3 (tiga) bulan, dengan ketentuan:
 - a. 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
 - b. 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan;
 - c. jangka waktu cuti sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan, apabila terdapat kondisi medis atau komplikasi tertentu; dan
 - d. selama menjalankan cuti hamil dan melahirkan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, pekerja perempuan tetap berhak mendapatkan Upah penuh beserta tunjangan lainnya secara utuh.
- (3) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja perempuan Selama Masa Cuti dengan alasan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- (4) Apabila terjadi pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), Pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan pada posisi semula dan membayar seluruh Upah serta hak-hak pekerja yang sempat terhenti.
- (5) Hak Kompensasi Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Terkait Kondisi hamil/melahirkan.
- (6) Dalam hal Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak setelah masa cuti melahirkan selesai tanpa alasan yang sah menurut perundang-undangan, pekerja berhak atas tambahan uang kompensasi pertanggungjawaban khusus sebesar 1 (satu) kali Upah bulan berjalan di luar hak sebagaimana dimaksud pada ayat (5).
- (7) Ketentuan lebih lanjut tentang Pekerja/Buruh perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (6) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3 Waktu Kerja

Pasal 81

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Ketentuan waktu kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 82

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan kewajiban pengupahan berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.
- (2) Kebijakan pengupahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.
- (3) Penentuan Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.

Pasal 83

- (1) Penentuan besarnya Upah berdasarkan satuan waktu yang dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (2) Struktur dan skala Upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (3) Upah yang tercantum dalam struktur dan skala Upah merupakan Upah pokok.
- (4) Upah Pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- (5) Penentuan struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud ayat (3) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan kemampuan perusahaan dan harus memperhatikan Upah minimum yang berlaku.
- (6) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.
- (7) Dinas melaksanakan monitoring, evaluasi, pembinaan dan pendampingan serta memfasilitasi penyusunan dan pelaksanaan struktur dan skala Upah pada Perusahaan di Daerah.
- (8) Dalam melaksanakan monitoring, evaluasi, pembinaan dan pendampingan sebagaimana dimaksud ayat (7) Pemerintah Daerah melalui dinas dapat membentuk pos komando satuan tugas perlindungan hak Pekerja/Buruh atas tunjangan hari raya keagamaan.

Pasal 84

- (1) Wali Kota membentuk dewan pengupahan Daerah.
- (2) Dewan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Wali Kota dalam rangka:
 - a. pengusulan Upah minimum Daerah;
 - b. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan;
 - c. penerapan Upah minimum serta struktur dan skala Upah di Perusahaan pada tingkat Daerah; dan

- d. pengusulan Upah minimum sektoral kota.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan dewan pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali kota.

Pasal 85

- (1) Dewan pengupahan Daerah menyusun rumusan minimal persentase penambahan besaran Upah berdasarkan Upah minimum kota pada sistem pengupahan Perusahaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja di atas 1 (satu) Tahun.
- (2) Dewan pengupahan Daerah melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Upah minimum kota.
- (3) Selain monitoring dan evaluasi pelaksanaan sebagaimana dimaksud ayat (2) Dewan pengupahan Daerah melakukan monitoring dan evaluasi penerapan struktur skala Upah Perusahaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja di atas 1 (satu) tahun.

Pasal 86

- (1) Ketentuan UMK dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan:
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan
 - b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.
- (3) Kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dibuat secara tertulis dan menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (4) Usaha mikro dan usaha kecil yang dikecualikan dari kewajiban membayar Upah sesuai dengan UMK, mempertimbangkan faktor sebagai berikut:
 - a. mengandalkan sumber daya tradisional; dan/atau
 - b. tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Paragraf 1 THR

Pasal 87

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih.
- (2) THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai Hubungan Kerja dengan Pengusaha berdasarkan PKWTT atau PKWT.

- (3) Dalam hal hari raya keagamaan yang sama terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, THR keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan hari raya keagamaan.
- (4) Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan THR secara proporsional sesuai masa kerja, dengan perhitungan (masa kerja)/ 12x1 (satu) bulan Upah.
- (5) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan Upah.
- (6) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) adalah Upah pokok dan/atau di tambah tunjangan tetap.
- (7) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari kalender sebelum hari raya keagamaan dan dibayarkan utuh kecuali dalam keadaan tertentu.

Paragraf 2 Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 88

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan Pekerja/Buruh sesuai bidang pekerjaan antara lain:
 - a. fasilitas seragam kerja;
 - b. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
 - d. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
 - e. kantin;
 - f. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - g. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - h. fasilitas istirahat;
 - i. mamfasilitasi terbentuknya koperasi; dan
 - j. 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 dan sesuai dengan kemampuan Perusahaan.

Pasal 89

- (1) Pekerja/Buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diwujudkan dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

Paragraf 3
JKP

Pasal 90

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai peserta dalam program JKP.
- (2) Ketentuan, kepesertaan dan tata cara pendaftaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

Pasal 91

- (1) Setiap pihak berkewajiban melaksanakan upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perusahaan berkewajiban menyusun kebijakan Perusahaan terkait pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja secara jelas dan rinci yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Perusahaan wajib membentuk satuan tugas pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja sebagai pusat pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja.
- (4) Perusahaan wajib menyampaikan informasi tentang kekerasan seksual di tempat kerja dalam program orientasi dan pendidikan, serta pelatihan bagi Pekerja/Buruh.
- (5) Serikat Pekerja/Serikat Buruh wajib menyampaikan informasi tentang kekerasan seksual di tempat kerja dalam program pendidikan dan pelatihan bagi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (6) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan melaksanakan pembinaan, melayani pengaduan, melakukan penanganan, dan memberikan perlindungan terkait kekerasan seksual di tempat kerja.

BAB XII
PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bagian pertama
Program Jaminan sosial Ketenagakerjaan

Pasal 92

- (1) Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara termasuk BUMD dan pelaksana jasa konstruksi wajib mendaftarkan dirinya dan/atau pekerja dalam program jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan;

- (2) Pekerja penerima Upah wajib mendaftarkan dirinya dalam program jaminan sosial kepada kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan atau kantor layanan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan di Daerah sesuai kepesertaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal Pemberi Kerja sebagaimana pada ayat (1) belum mendaftarkan dan membayar iuran maka bila terjadi resiko terhadap pekerjaanya, Pemberi Kerja wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 93

- (1) Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan memastikan kepesertaan Perusahaan di Daerah sebagai peserta program jaminan sosial nasional.
- (2) Selain memastikan kepesertaan perusahaan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas dapat mendaftarkan program jaminan sosial untuk pekerja penggerak pembangunan.
- (3) Dalam melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas dapat bekerja sama dengan instansi terkait.

Bagian kedua

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Rentan

Pasal 94

- (1) Program jaminan sosial Tenaga Kerja rentan diperuntukan bagi pekerja rentan yang menerima Upah atau gaji dan atau mendapatkan Upah dibawah Upah Minimum.
- (2) Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dari sektor informal terdiri dari:
 - a. buruh harian lepas;
 - b. pemulung;
 - c. pengambil sampah;
 - d. tukang becak;
 - e. pekerja Penyandang Disabilitas;
 - f. pedagang kaki lima;
 - g. pekerja sosial keagamaan;
 - h. tukang ojek; dan
 - i. sopir angkutan umum.
 - j. RT, RW (Lembaga Kemasyarakatan Kelurahan);
 - k. tenaga atau petugas sosial;
 - l. petugas keagamaan;
 - m. tukang bersihkan ikan; dan
 - n. pekerja rentan lainnya yang ditetapkan dalam peraturan yang berlaku.

Pasal 95

- (1) Program jaminan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1) terdiri ;
 - a. jaminan kecelakaan kerja; dan
 - b. Jaminan kematian.

- (2) Jaminan kecelakaan kerja dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah jaminan berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja sesuai ketentuan yang ditetapkan.
- (3) Jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan jaminan berupa uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia.

Pasal 96

Pekerja rentan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1) harus memenuhi ketentuan sebagai berikut :

- a. penduduk Kota Banjarbaru yang secara administratif dibuktikan dengan e- KTP;
- b. Seseorang yang masih bekerja dan masuk dalam kategori pekerja rentan;
- c. berusia antara 17 tahun sampai dengan usia 65 tahun pada saat Pendaftaran pertama sebagai peserta jaminan sosial ketenagakerjaan; dan
- d. masuk dalam data terpadu kesejahteraan sosial.

Pasal 97

Kepesertaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 dihentikan apabila:

- a. meninggal dunia;
- b. pindah domisili keluar daerah;
- c. tidak lagi termasuk pekerja bukan penerima Upah kategori pekerja rentan;

Bagian ketiga

Anggaran biaya dan Tata kelola

Pasal 98

- (1) Biaya untuk iuran kepesertaan jaminan sosial Ketenagakerjaan dibebankan pada APBD dan/atau sumber pendanaan lainnya yang sah.
- (2) Besaran biaya untuk alokasi iuran kepesertaan jaminan sosial Ketenagakerjaan disesuaikan dengan kemampuan Keuangan Daerah.

Pasal 99

- (1) Untuk melaksanakan Tata kelola penyelenggaraan BPJS Pekerja rentan dapat dibentuk unit pelaksana di Dinas .
- (2) Tata kelola penyelenggaraan BPJS ketenagakerjaan rentan berpedoman pada ketentuan berlaku dan secara teknis diatur dengan Peraturan Wali Kota.
- (3) Standar operasional pelaksanaan administrasi, pedataan penetapan Penerima manfaat, evaluasi dan monitoring Pelaksanaan BPJS Ketenagakerja rentan ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

BAB XIII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 100

- (1) Pengusaha, Pekerja, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam Hubungan Industrial di Perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial Pengusaha/Organisasi Pengusaha dan Pekerja/Buruh dan atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Pasal 101

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana, sebagai berikut:

- a. serikat Pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. LKS Bipartit;
- d. LKS Tripartit;
- e. peraturan Perusahaan;
- f. Perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua Sarana Hubungan Industrial

Paragraf 1

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 102

Pengusaha memberikan kesempatan kepada Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh.

Pasal 103

Pemerintah Daerah memberikan fasilitas program kegiatan kepada Serikat Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2 Organisasi Pengusaha

Pasal 104

- (1) Setiap Pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi Pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi Pengusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 105

Dinas mendorong kelembagaan Ketenagakerjaan antara Pengusaha dan organisasi Pekerja yang diharapkan mampu mengakomodir kemandirian, dan Produktivitas lembaga organisasi Pekerja dan Pengusaha.

Paragraf 3 LKS Bipartit

Pasal 106

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk LKS Bipartit.
- (2) Setiap perusahaan yang memperkerjakan kurang dari 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh dapat membentuk LKS Bipartit.
- (3) LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (4) Susunan keanggotaan LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri dari unsur Pengusaha dan unsur Pekerja/ Buruh yang ditunjuk oleh Pekerja/Buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Ketentuan mengenai susunan keanggotaan LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 107

LKS Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Dinas paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.

Paragraf 4 LKS Tripartit

Pasal 108

- (1) Pemerintah Daerah membentuk dan mengoptimalkan LKS Tripartit.
- (2) Keanggotaan LKS Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai APBD.
- (4) LKS Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.

Paragraf 5 Peraturan Perusahaan

Pasal 109

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan Perusahaan.

- (2) Kewajiban membuat peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Peraturan Perusahaan sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib Perusahaan;
 - e. jangka waktu berlakunya peraturan Perusahaan;
 - f. usia pensiun;
 - g. pelaksanaan waktu kerja;
 - h. uang pisah;
 - i. jangka waktu berlakunya surat peringatan; dan
 - j. pelanggaran yang bersifat mendesak.
- (4) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Dinas.
- (5) Peraturan Perusahaan berlaku selama 2 (dua) tahun sejak disahkan oleh Dinas.

Pasal 110

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan, pengesahan peraturan Perusahaan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6 Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 111

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Perundingan Perjanjian Kerja Bersama harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.
- (3) Perundingan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat.
- (4) Lamanya perundingan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

Pasal 112

- (1) Dalam satu Perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh Pekerja/Buruh di perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama induk memuat ketentuan yang berlaku umum disesuaikan dengan kondisi Perusahaan.
- (3) Dalam hal Perusahaan berbentuk cabang/unit kerja/perwakilan, Perusahaan melaporkan Perjanjian Kerja Bersama induk yang berlaku ke Dinas.
- (4) Dalam hal Perusahaan berbentuk cabang/unit kerja/perwakilan, Perusahaan telah membuat Perjanjian Kerja Bersama turunan didaftarkan ke Dinas.

Pasal 113

- (1) Dalam hal beberapa Perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup dan masing-masing Perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.
- (2) Dalam hal 1 (satu) Perusahaan memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh Perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (3) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh beberapa Perusahaan dengan 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (4) Dalam hal beberapa Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh beberapa Perusahaan dengan beberapa serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) dilaporkan ke Dinas.

Pasal 114

Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:

- a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/ serikat buruh pada Dinas;
- d. hak dan kewajiban pengusaha;
- e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta Pekerja/Buruh;
- f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
- g. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 115

- (1) Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh direksi atau pimpinan Perusahaan, ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh di Perusahaan.
- (2) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh wakil direksi atau wakil pimpinan Perusahaan, harus melampirkan surat kuasa khusus.

Pasal 116

- (1) Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama selama 2 (dua) tahun terhitung sejak ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama.

- (2) Dalam hal perundingan Perjanjian Kerja Bersama belum mencapai kesepakatan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama berakhir, dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun dengan kesepakatan para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan Perjanjian Kerja Bersama tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama telah habis, maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama sebelumnya, sampai Perjanjian Kerja Bersama yang baru disepakati.

Pasal 117

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pekerja/Buruh harus melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh Pekerja/Buruh.

Paragraf 7

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 118

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau serikat Pekerja/Buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.
- (2) Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan risalah perundingan Bipartit.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 119

- (1) Dinas menyusun agenda program literasi ketenagakerjaan sebagai upaya preventif perselisihan hubungan industrial pada tingkat Daerah.
- (2) Perumusan mengenai agenda program literasi Hubungan Industrial bagi masyarakat untuk memberikan pemahaman pelaksanaan hubungan kerja dan pelaksanaan hak serta kewajiban para pihak (pengusaha dan Pekerja).

Bagian Ketiga
Mogok Kerja

Pasal 120

- (1) Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/Buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Dinas dengan tembusan kepolisian setempat, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok Kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhirnya Mogok Kerja;
 - b. tempat Mogok Kerja;
 - c. alasan dan sebab mengapa harus melakukan Mogok Kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/ serikat buruh sebagai penanggung jawab Mogok Kerja.
- (4) Dalam hal Mogok Kerja akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/Buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab Mogok Kerja.

Pasal 121

- (1) Dalam hal Mogok Kerja tidak dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 ayat (1), Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja berada di lokasi perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan demi penyelamatan alat produksi dan aset perusahaan.
- (3) Setiap orang dilarang menghalang-halangi Pekerja/Buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak Mogok Kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (4) Setiap orang dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap Pekerja/Buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 122

- (1) Dalam hal Pekerja/Buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, Pekerja/Buruh berhak mendapatkan upah.

- (2) Pembayaran Upah Pekerja/Buruh yang Mogok Kerja secara sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran hak normatif.

Pasal 123

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum Mogok Kerja dilakukan.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan Mogok Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 ayat (2) Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima sebagai bukti bahwa Mogok Kerja yang akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan pengawasan saat berlangsungnya Mogok Kerja untuk melihat apakah Mogok Kerja dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

Bagian Keempat

Berakhirnya Hubungan Kerja dan Akibatnya

Pasal 124

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 2. membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;

5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
7. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- h. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- i. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- j. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- k. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- l. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- m. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- n. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 125

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

- (4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas.

Pasal 126

Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pekerja memperoleh hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 127

Bagi Pekerja/Buruh yang mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana Pasal 124 huruf g, memperoleh hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima

Penutupan Perusahaan (*Lock Out*)

Pasal 128

- (1) Penutupan Perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan Penutupan Perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari Pekerja/Buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan Penutupan Perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 129

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pekerja/Buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh, dan Dinas paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Penutupan Perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.
- (2) Sebelum dan selama Penutupan Perusahaan berlangsung, Dinas langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya Penutupan Perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya Penutupan Perusahaan (*lock out*) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 130

Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 129 ayat (1) dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 131

- (1) Dinas bertanggungjawab melakukan pengelolaan informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Pengelolaan informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.

Pasal 132

- (1) Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 131 ayat (1) perlu membangun dan mengembangkan sistem informasi/aplikasi Ketenagakerjaan.
- (2) Pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sistem berbasis elektronik dan media informasi lainnya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan sistem informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XV PERAN SERTA MASYARAKAT/BADAN

Pasal 133

- (1) Pemerintah Daerah mendorong peran serta masyarakat/badan dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Bentuk peran serta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. bantuan program;
 - b. kemitraan;
 - c. pelatihan;
- (3) Tata cara pelaksanaan peran serta masyarakat/badan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI KERJA SAMA

Pasal 134

- (1) Pemerintah Daerah dapat bekerja sama dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam rangka percepatan pelayanan publik bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Kerja sama dilakukan Pemerintah Daerah dilakukan dengan:
 - a. pemerintah pusat;
 - b. pemerintah provinsi;
 - c. pemerintah kabupaten/kota lain;

- d. BUMN;
 - e. BUMD;
 - f. badan usaha milik swasta;
 - g. lembaga luar negeri.
- (4) Bentuk kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
- a. Pelatihan Kerja;
 - b. Permagangan;
 - c. bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Tata cara pelaksanaan kerja sama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVII

PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 135

- (1) Wali Kota berwenang melakukan pembinaan dan pengendalian terhadap kegiatan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Dalam pelaksanaan pembinaan dan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja.

Pasal 136

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan Ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan Pengusaha/pekerja terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi profesi terkait.
- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (5) Pembinaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kegiatan:
- a. pembinaan teknis;
 - b. sosialisasi;
 - c. pelatihan;
 - d. temu konsultasi;
 - e. diskusi;
 - f. pendampingan; dan
 - g. monitoring.
- (6) Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 135 ayat (2) dapat melakukan kunjungan ke Perusahaan dalam rangka pelaksanaan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

Pasal 137

- (1) Pembinaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 ayat (1) dilakukan secara berkesinambungan terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Objek pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja
 - b. Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 - c. Penempatan Tenaga Kerja;
 - d. penggunaan TKA;
 - e. Hubungan Kerja;
 - f. Pencari Kerja, Pemberi Kerja dan pekerja disabilitas;
 - g. Pekerja anak;
 - h. Pekerja perempuan;
 - i. Perjanjian Kerja;
 - j. Pengupahan;
 - k. Perselisihan Hubungan Industrial;
 - l. LKS Bipartit;
 - m. LKS Tripartit;
 - n. Peraturan Perusahaan;
 - o. Perjajian Kerja Bersama;
 - p. serikat pekerja/serikat buruh; dan
 - q. organisasi Pengusaha.

Pasal 138

Bentuk dan tata cara pelaksanaan pengendalian terhadap kegiatan Ketenagakerjaan di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 135 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVII SINERGITAS

Pasal 139

Dalam melaksanakan penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Daerah bersinergi dengan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XIX PELAPORAN

Pasal 140

- (1) Pelaporan kinerja penyelenggaraan Ketenagakerjaan disusun Dinas.
- (2) Pelaporan kinerja penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
 - a. Jumlah Perusahaan;
 - b. jumlah Tenaga Kerja;
 - c. informasi lowongan kerja;
 - d. Penempatan Tenaga Kerja;
 - e. Pelaksanaan PKWT dan PKWTT;

- f. Pelatihan dan Pemagangan;
 - g. Penggunaan TKA; dan
 - h. Pelaksanaan Hubungan Industrial.
- (3) Dinas menyampaikan laporan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
 - (4) Laporan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sebagai basis data (*database*) sistem Informasi Ketenagakerjaan.

BAB XX PENDANAAN

Pasal 141

Pendanaan penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini dibebankan pada APBD dan sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan mempertimbangkan kemampuan kapasitas fiskal Daerah.

BAB XXI SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 142

- (1) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), Pasal 12 ayat (2), Pasal 13, Pasal 15 ayat (1), Pasal 24, Pasal 25, Pasal 26, Pasal 32 ayat (1), Pasal 42 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 45 ayat (1), Pasal 48 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 51 ayat (1), Pasal 52 ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), Pasal 55 ayat (1), Pasal 57 ayat (1), Pasal 59, Pasal 62 ayat (2), Pasal 66 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 69 ayat (1), Pasal 71 ayat (3), Pasal 72 ayat (5) huruf b, dan ayat (6), Pasal 76 ayat (1), Pasal 80 ayat (4), Pasal 81 ayat (1), Pasal 82 ayat (1), Pasal 83 ayat (2), Pasal 86 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 87 ayat (1), Pasal 89 ayat (2), Pasal 90 ayat (1), Pasal 91 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 92 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Pasal 106 ayat (1), Pasal 109 ayat (1), Pasal 117 ayat (2), Pasal 118 ayat (1), Pasal 120 ayat (2), Pasal 123 ayat (1), sampai dengan dan ayat (3), Pasal 129 dikenakan sanksi administrasi.
- (2) Sanksi administrasi dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. peringatan tertulis
 - b. pembekuan kegiatan usaha; dan
 - c. pembatalan pendaftaran;
- (3) Penjatuhan sanksi administrasi peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a disampaikan oleh Wali Kota atau pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu paling lama 7 hari.

- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administrasi berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

Pasal 143

Selain dikenakan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 142 ayat (1) sampai dengan ayat (7) dikenakan sanksi berupa:

- a. penutupan sementara tempat usaha;
- b. larangan pengoperasian usaha sesuai dengan kewenangan yang dimiliki Pemerintah Daerah; atau
- c. rekomendasi pencabutan izin usaha kepada instansi pemberi izin.

BAB XXIV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 144

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 10 Tahun 2014 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2014 Nomor 10 Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarbaru Nomor 9) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 145

Peraturan Wali Kota sebagai peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 12 (dua belas) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 146

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja mengusulkan substansi materi muatan Peraturan Wali Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 145.
- (2) Materi muatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada unit kerja yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi di bidang hukum untuk disusun menjadi rancangan Peraturan Wali Kota.

Pasal 147

Pemerintah Daerah harus melaporkan pelaksanaan Peraturan Daerah ini kepada DPRD melalui alat kelengkapan DPRD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 148

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Banjarbaru.

Ditetapkan di Banjarbaru
pada tanggal XXX
WALI KOTA BANJARBARU,

ERNA LISA HALABY

Diundangkan di Banjarbaru
pada tanggal XXX
SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJARBARU,

SIRAJONI

LEMBARAN DAERAH KOTA BANJARBARU TAHUN XXX NOMOR