

PERATURAN DAERAH PROPINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

NOMOR 6 TAHUN 2004

TENTANG KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR PROPINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA,

Menimbang:

bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;

bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam Pembangunan Daerah;

bahwa Peraturan Daerah yang mengatur ketenagakerjaan di Propinsi DKI Jakarta perlu ditinjau kembali sehubungan dengan perkembangan pembangunan ketenagakerjaan dan penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan;

bahwa untuk maksud tersebut, diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial serta perlindungan tenaga kerja;

bahwa sehubungan dengan hal tersebut pada huruf a, b, c, dan huruf d di atas, perlu menetapkan ketentuan mengenai Ketenagakerjaan dengan Peraturan Daerah.

Mengingat:

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);

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

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 320);

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468);

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3143);

Undang-undang Nomor 18 Tahun 1997 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3685) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 34 Tahun 2000 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 246, Tambahan Lebaran Negara Nomor 4048);

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintahan Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3848);

Undang-Undang Nomor 34 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Propinsi Daerah Khusus Ibukota Negara Republik Indonesia Jakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3878);

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention No.182 Concerning the Prohibition 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 Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3458);

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3754);

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 3520);

Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);

Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2001 tentang Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 119, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4139);

Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapo Lowongan Pekerjaan;

20, Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang;

Peraturan Daerah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 3 Tahun 1986 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta (Lembaran Daerah Propinsi Khusus Ibukota Jakarta Tahun 1986 Nomor 91);

Peraturan Daerah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 3 Tahun 2001 tentang Bentuk Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta (Lembaran Daerah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Tahun 2001 Nomor 66).

Dengan Persetujuan:

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROPINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

PERATURAN DAERAH PROPINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA TENTANG KETENAGAKERJAAN

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

Daerah adalah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Gubernur adalah Gubernur Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah 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.

Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

Perusahaan adalah:

Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha adalah:

Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan

bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari:

penyandang cacat fisik;

penyandang cacat mental;

penyandang cacat fisik dan mental.

Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.

Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.

Pramuwisma adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada rumah tangga dengan upah tertentu.

Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

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.

Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

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.

Upah Minimum Propinsi adalah upah minimum yang berlaku di Propinsi DKI Jakarta.

Kesejahteraan Pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Penutupan Perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.

Balai Latihan Kerja adalah Balai Latihan Kerja Pemerintah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan baik di sektor formal maupun di sektor Informal.

Sertifikasi kompetensi adalah proses penetapan dan pengukuhan atas jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki/dikuasai seseorang dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berlaku secara nasional.

Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

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

BAB II

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 2

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

Pasal 3

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

BAB III

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 4

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

Pasal 5

Perencanaan Tenaga Kerja Daerah disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan Daerah.

Informasi ketenagakerjaan meliputi:

penduduk dan tenaga kerja;

kesempatan kerja;

pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;

produktivitas tenaga kerja;

hubungan industrial

kondisi lingkungan kerja;

g, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan

jaminan sosial tenaga kerja,

Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur melalui suatu sistem yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB IV

PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS

Pasal 6

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh dan atau meningkatkan, mengembangkan keterampilan, keahlian dan produktivitas kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja, pemagangan dan produktivitas.

Pemerintah Daerah menyiapkan tenaga kerja siap pakai yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri melalui peningkatan kualitas Balai Latihan Kerja.

Pengusaha bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada pekerjanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerjanya.

Pasal 7

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:

Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah;

Lembaga Pelatihan Kerja Swasta/Perusahaan.

Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah, yang menyelenggarakan pelatihan Kerja wajib mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Lembaga Pelatihan Kerja Swasta wajib memperoleh izin tertulis dari Gubernur.

Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan Kerja:

tidak memungut biaya pelatihan kerja wajib memiliki tanda daftar;

memungut biaya pelatihan kerja wajib memiliki izin tertulis dari Gubernur.

Persyaratan dan tatacara untuk memperoleh tanda daftar dan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Balai Latihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c, ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 8

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

Pelatihan kerja yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dilaksanakan bekerjasama dengan pihak ketiga.

Pasal 9

Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) dapat dilaksanakan di Daerah, luar Daerah dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah, perusahaan atau antar perusahaan.

Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.

Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan,

Persyaratan dan tatacara pendaftaran perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 10

Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.

Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan untuk peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.

Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.

Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dibentuk Lembaga Produktivitas Daerah dengan keanggotaan dan tatakerja ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 11

Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1), dan Lembaga Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4), dilakukan akreditasi secara berkala oleh Lembaga Akreditasi Pelatihan Kerja.

Pembentukan, keanggotaan dan tatakerja Lembaga Akreditasi Pelatihan Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 12

Tenaga kerja yang telah selesai mengikuti, pelatihan kerja dan atau pemagangan berhak memperoleh:

Sertifikat pelatihan kerja;

Sertifikat kompetensi;

pengakuan kompetensi dan atau kualifikasi keterampilan/keahlian kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dan atau keterampilan/keahlian kerja.

Sertifikat pelatihan kerja dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1).

Sertifikat kompetensi dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi setelah melalui uji kompetensi.

Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dapat diselenggarakan di Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah diakreditasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.

Pembentukan keanggotaan dan tatakerja Lembaga Sertifikasi Profesi ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sertifikat pelatihan kerja dan sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi salah satu dasar untuk menetapkan tingkatan jabatan pada bidang kerja tertentu.

Organisasi Lembaga Sertifikasi Profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB V

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA

Bagian Pertama

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 13

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

Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 14

Penempatan tenaga kerja terdiri dari:

penempatan tenaga kerja di dalam negeri;

penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 15

Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Persyaratan dan tatacara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 16

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a, terdiri dari:

Bursa Kerja Daerah;

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Lokal (AKL);

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta Antar Kerja Antar Daerah (AKAD);

Bursa Kerja Khusus Pemerintah;

Bursa Kerja Khusus Swasta.

Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b, adalah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL, AKAD, AKAN dan Bursa Kerja Khusus Swasta harus berbadan hukum.

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL dan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf d, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Gubernur.

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKAD dan AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan ayat (2), sebelum melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh rekomendasi dari Gubernur.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja AKAN dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Prosedur dan tatacara untuk mendapatkan izin, rekomendasi dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4), (5) dan ayat (6), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 17

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

Pasal 18

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

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

Pasal 19

Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.

Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.

Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Gubernur.

Prosedur dan tatacara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 20

Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat yang memperoleh izin tertulis dari Gubernur.

Lembaga Penempatan 'Tenaga Kerja Penyandang Cacat harus berbadan hukum.

Tatacara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 21

Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1), hanya dapat memungut Biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 22

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja AKAN wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh Izin dari Gubernur.

Tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi standar dan persyaratan teknis yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Persyaratan dan tatacara untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 23

Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.

Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB VI

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 24

Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.

Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing baru wajib melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib memiliki izin perpanjangan tertulis dari Gubernur.

Persyaratan dan tatacara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 25

Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Kewajiban memiliki izin perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (3), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

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

Pasal 26

Pemberi kerja yang akan memperpanjang Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing harus mendapatkan pengesahan dari Gubernur.

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan internasional dan perwakilan negara asing.

Prosedur dan tatacara perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 27

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

alasan penggunaan Tenaga Kerja Asing;

jabatan dan/atau kedudukan Tenaga Kerja Asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;

jangka waktu penggunaan Tenaga Kerja Asing;

penunjukan tenaga kerja warga Indonesia sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan.

Pasal 28

Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib:

menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;

melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;

melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setelah mendapatkan Izin kerja/Izin perpanjangan;

melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Gubernur.

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau komisaris.

Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 29

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

Pasal 30

Pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib membayar kompensasi kepada negara atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan.

Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Besarnya kompensasi, prosedur, tata cara pembayaran dan penggunaan kompensasi ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VII

HUBUNGAN KERJA

Pasal 31

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.

Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Syarat-syarat perjanjian kerja:

kesepakatan kedua belah pihak;

kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 32

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas:

Jangka waktu; atau

Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

Pekerjaan yang bersifat musiman, atau;

Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6), wajib didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Prosedur, tatacara pembuatan, dan pendaftaran serta pelaksanaan perjanjian kerja ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 33

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3), (4), (5), (6) dan ayat (7), demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

BAB VIII

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 34

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

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 35

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

serikat pekerja/serikat buruh;
organisasi pengusaha;
lembaga Kerjasama Bipartit;
lembaga Kerjasama Tripartit;
peraturan Perusahaan;
perjanjian Kerja Bersama;
peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 36

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
Prosedur dan tatacara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 37

Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
Bentuk Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja serta personalia organisasi pengusaha ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 38

Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.

Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.

Prosedur dan tatacara pembentukan dan pencatatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 39

Di Daerah dibentuk Lembaga Kerjasama Tripartit Propinsi, Kotamadya, dan Kabupaten Administrasi.

Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 40

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Gubernur.

Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 41

Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan secara musyawarah.

Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.

Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB IX

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Pertama

Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 42

Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 43

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

Pasal 44

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar Jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Apabila pemutusan hubungan kerja, tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 45

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

Bagian Ketiga

Mogok Kerja

Pasal 46

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

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

Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Gubernur.

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sekurang-kurangnya memuat:

hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;

tempat mogok kerja;

alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja;

tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi, atau; apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Bagian Keempat

Penutupan Perusahaan

Pasal 47

Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan,

Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan I atau serikat pekerja/serikat buruh.

Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB X

FASILITAS KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH

Pasal 48

Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.

Untuk menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan wajib menyediakan sebagai berikut:

pelayanan keluarga berencana;

tempat penitipan bayi;

perumahan pekerja/buruh;

fasilitas beribadah;

fasilitas olah raga;

fasilitas kantin;

fasilitas kesehatan;

fasilitas rekreasi;

fasilitas istirahat;

koperasi;

angkutan.

Prosedur dan tatacara penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 49

Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan pekerja/buruh.

Bentuk bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB XI

PENYELENGGARAAN KESEJAHTERAAN PRAMUWISMA

Bagian Pertama

Lembaga Penyedia dan Penyalur Pramuwisma

Pasal 50

Lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma dapat melakukan penyediaan tenaga kerja Pramuwisma yang berasal dari dalam dan/atau luar Daerah.

Lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib menyediakan tempat penampungan dan fasilitas kesejahteraan calon Pramuwisma.

Lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma harus berbadan hukum dan memperoleh Izin operasional dari Gubernur.

Lembaga Penyedia dan Penyalur Pramuwisma yang berasal dari Luar Daerah yang akan menempatkan pramuwisma di Daerah wajib mendapat Izin Antar Kerja Antar Daerah dari Menteri.

Pembinaan terhadap lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma dilakukan oleh Gubernur.

Prosedur dan tata cara penyediaan tempat penampungan fasilitas kesejahteraan, dan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua

Pengguna Jasa Pramuwisma

Pasal 51

Pengguna jasa pramuwisma wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis dengan pramuwisma dan dilaporkan kepada Gubernur.

Dalam perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Bentuk dan isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

BAB XII

PERLINDUNGAN

Bagian Pertama

Perlindungan Kerja

Pasal 52

Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:

Norma keselamatan kerja;

Norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan;

Norma kerja anak dan perempuan;

Norma jaminan sosial tenaga kerja.

Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Prosedur dan tata cara pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 53

Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 54

Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Higiene Perusahaan, lingkungan Kerja.

Penerapan syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Higiene Perusahaan, Lingkungan Kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan Izin oleh Gubernur.

Prosedur dan tatacara pemeriksaan dan pengujian serta untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan keputusan Gubernur.

Bagian Kedua

Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 55

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:

7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari Istirahat mingguan dalam seminggu.

8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari Istirahat mingguan dalam seminggu.

waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tersebut diatas harus:

ada persetujuan pekerja/buruh.

paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu.

wajib membayar upah kerja lembur.

pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja e. ada persetujuan tertulis dari Gubernur.

Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:

istirahat antara, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus.

istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) had kerja dalam 1 (satu) Minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

istirahat pada had libur resmi.

istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus.

istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandung.

Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2), (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 56

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Pengecualian pada ayat (1), tersebut diatas bagi:

anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial.

anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.

Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:

ada izin tertulis dari orang tua/wali;

ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;

waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;

dilakukan slang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;

keselamatan dan kesehatan kerja;

adanya hubungan kerja yang jelas, dan

menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 57

Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.

Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:

segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;

segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;

segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau

semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 58

Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.

Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 59

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.

Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib:

memberikan makanan dan minuman bergizi.

menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.

menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00.

memperoleh ijin dari Gubernur.

Pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Ketiga

Pengupahan

Pasal 60

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

Pasal 61

Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Sektoral Propinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi.

Upah Minimum Sektoral Propinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur sesuai kesepakatan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sektor dengan Asosiasi Perusahaan di sektor yang bersangkutan, dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Propinsi.

Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Propinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi Daerah.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Sektoral Propinsi.

Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum propinsi dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur.

Prosedur dan tatacara penangguhan Upah Minimum Propinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 62

Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pedoman pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), prosedur dan tatacara peninjauan upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Keempat

Jaminan Sosial

Pasal 63

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi, jaminan sosial dalam hubungan kerja dan jaminan sosial di luar hubungan kerja.

Pasal 64

Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2), meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu serta diluar jam kerja.

Jaminan sosial dalam hubungan kerja:

untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

untuk di luar jam kerja terdiri dari jaminan kecelakaan diri dan jaminan kematian.

Jaminan sosial di luar hubungan kerja merupakan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang bekerja di sektor Informal.

Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf c, dan ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 65

Jaminan sosial di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2), terdiri dari:

jaminan pemeliharaan kesehatan;

jaminan kecelakaan diri dan jaminan kematian.

Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Prosedur dan tata cara penyelenggaraan, jenis dan besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB XIII

DEWAN PENGUPAHAN PROPINSI

Pasal 66

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

Keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.

Keanggotaan Dewan Pengupahan Propinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur.

Prosedur dan tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, pemberhentian anggota, tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Propinsi sebagaimana dimaksud ayat (1), (2) dan ayat (3), ditetapkan dengan keputusan Gubernur.

BAB XIV

RETRIBUSI

Pasal 67

Terhadap pelayanan ketenagakerjaan dikenakan pungutan retribusi yang besarnya ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah tentang Retribusi Daerah.

Pelayanan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1), terdiri dari:

Izin Pemakaian Pesawat.

Izin Pemakaian Instalasi.

Izin Pemakaian Mesin.

Izin Pemakaian Peralatan.

Izin Pemakaian Bahan.

Izin Lembaga Pelatihan Kerja.

Izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja dan Lembaga Bursa Kerja Khusus.

Izin Operasional Penyedia dan Penyalur Pramuwisma.

Izin Tempat Penampungan Tenaga Kerja.

Izin Mempekerjakan Pekerja Perempuan Malam Hari.

Pengesahan Peraturan Perusahaan.

Rekomendasi.

Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Pemakaian Fasilitas Ketenagakerjaan Milik Pemerintah Daerah.

BAB XV

PEMBINAAN, PENGAWASAN, DAN PENGENDALIAN

Bagian Pertama

Pembinaan

Pasal 68

Gubernur melakukan pembinaan terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini.

Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain:

bimbingan dan penyuluhan dibidang ketenagakerjaan;

bimbingan perencanaan teknis dibidang ketenagakerjaan;

pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Kedua

Pengawasan

Pasal 69

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pegawai Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Prosedur dan tatacara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Ketiga

Pengendalian

Pasal 70

Gubernur melakukan pengendalian terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam peraturan daerah ini.

Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Gubernur:

keadaan ketenagakerjaan di perusahaan;

kecelakaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja;

mempekerjakan perempuan pada malam hari;

mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja;

penyimpangan waktu kerja dan istirahat.

Tatacara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB XVI

KETENTUAN PIDANA

Pasal 71

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

Terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dibebankan biaya paksaan penegakan hukum.

Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud , pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.

Gubernur menetapkan pelaksanaan dan besarnya biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 72

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana tersebut dalam Pasal 71 ayat (1), yang diatur dalam suatu ketentuan perundang-undangan diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVII

SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 73

Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 dan Pasal 72, terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa

Teguran;

Peringatan tertulis;

Pembatalan kegiatan usaha;

Pembekuan kegiatan usaha;

Pembatalan persetujuan;

Pembatalan pendaftaran;

Penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;

Pencabutan izin.

Prosedur, tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB XVIII

PENYIDIKAN

Pasal 74

Selain Pejabat Penyidik Umum yang bertugas menyidik tindak Pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, berwenang:

Menerima laporan atau pengaduan- dari seseorang tentang adanya tindak pidana;

Melaksanakan tindakan pertama pada saat itu di tempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;

Menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;

Melakukan penyitaan benda atau surat;

Mengambil sidik jari dan memotret seseorang;

Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;

Mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara;

Mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya;

Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam melaksanakan tugasnya, penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berwenang melakukan penangkapan, penahanan dan atau penggeledahan.

Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2), membuat berita acara setiap tindakan tentang:

pemeriksaan tersangka;

pemasukan rumah;

penyitaan benda;

pemeriksaan surat;

pemeriksaan saksi;

pemeriksaan ditempat kejadian dan mengirimkannya berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

BAB XIX

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 75

Izin Ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa Izin yang bersangkutan.

Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah Ini.

Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 76

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

Pasal 77

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, maka:

Peraturan Daerah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 7 Tahun 1989 tentang Ketentuan Penyelenggaraan Kesejahteraan Pekerja pada Perusahaan di Wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta;

Peraturan Daerah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 6 Tahun 1993 tentang Pembinaan Kesejahteraan Pramuwisma di Daerah Khusus Ibukota Jakarta, dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 78

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal di undangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Ditetapkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 12 Juli 2004

GUBERNUR PROPINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA,

Ttd.

SUTIYOSO

Diundangkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 27 Juli 2004

SEKRETARIS DAERAH PROPINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA,

Ttd.

H. RITOLA TASMAYA

NIP 140091657

LEMBARAN DAERAH PROPINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA TAHUN 2004 NOMOR 60

PENJELASAN

PERATURAN DAERAH PROPINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

NOMOR 6 TAHUN 2004

TENTANG

KETENAGAKERJAAN

PENJELASAN UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Daerah yang dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Peraturan Daerah yang mengatur ketenagakerjaan di Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta selama ini adalah Peraturan Daerah, Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 7 Tahun 1989 tentang Ketentuan Penyelenggaraan Kesejahteraan Pekerja pada Perusahaan di Wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan Peraturan Daerah, Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 6 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Pramuwisma di Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Peraturan Daerah tersebut perlu ditinjau kembali sehubungan dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini dan penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan antara lain Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, Undang-undang Nomor 34 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Propinsi Daerah Khusus Ibukota Negara Republik Indonesia Jakarta, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

PENJELASAN PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

angka 1

Cukup jelas.

angka 2

Cukup jelas

angka 3

Cukup jelas.

angka 4

Cukup jelas.

angka 5

Cukup jelas.

angka 6

Cukup jelas.

angka 7

Cukup jelas.

angka 8

Cukup jelas.

angka 9

Cukup jelas.

angka 10

Cukup jelas.

angka 11

Cukup jelas.

angka 12

Cukup jelas.

angka 13

Cukup jelas.

angka 14

Cukup jelas.

angka 15

Cukup jelas.

angka 16

Cukup jelas.

angka 17

Cukup jelas.

angka 18

Antar Kerja adalah suatu proses kegiatan penempatan tenaga kerja yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, pendaftaran lowongan pekerjaan, bimbingan dan penyuluhan jabatan, penempatan, dan tindak lanjut penempatan.

angka 19

Cukup jelas.

angka 20

Cukup jelas.

angka 21

Cukup jelas.

angka 22

Cukup jelas.

angka 23

Cukup jelas.

angka 24

Cukup jelas.

angka 25

Cukup jelas.

angka 26

Cukup jelas.

angka 27

Cukup jelas.

angka 28

Cukup jelas.

angka 29

Cukup jelas.

angka 30

Cukup jelas.

angka 31

Cukup jelas.

angka 32

Cukup jelas.

angka 33

Cukup jelas.

angka 34

Cukup jelas.

angka 35

Cukup jelas.

angka 36

Cukup jelas.

angka 37

Cukup jelas.

angka 38

Cukup jelas.

angka 39

Cukup jelas.

Pasal 2

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 3

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan Jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Pasal 4

Yang dimaksud dengan perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategis dalam pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Pasal 5

ayat (1)

informasi ketenagakerjaan Daerah disusun berdasarkan data yang akurat, komprehensif, dan mudah diakses publik.

ayat (2)

Cukup Jelas.

ayat (3)

Cukup Jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

ayat (1)

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Yang dimaksud Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah adalah Lembaga Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Unit/Satuan Kerja di lingkungan Pemerintah Daerah selain Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

huruf c

Cukup jelas.

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

ayat (4)

Cukup jelas.

ayat (5)

Cukup jelas.

ayat (6)

Cukup jelas.

ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup Jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

ayat (1)

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Pengakuan Kompetensi dan atau kualifikasi diberikan kepada tenaga kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja dan atau pemagangan dengan tujuan untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja bersangkutan dalam bidang pekerjaannya. Dengan demikian, setiap pelatihan kerja atau pemagangan yang diikuti memiliki "civil effect" bagi tenaga kerja yang bersangkutan, pengakuan kualifikasi diberikan dalam bentuk sertifikasi, sehingga pengakuan yang diterima dapat digunakan di berbagai perusahaan sesuai dengan bidang keterampilan dan atau keahliannya.

Pemberian sertifikasi dalam bentuk sertifikat dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi yang anggota-anggotanya terdiri dari Dinas, asosiasi profesi, asosiasi perusahaan, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pakar di bidangnya. Lembaga ini berfungsi untuk menguji kelayakan dan kepatutan keterampilan dan keahlian tenaga kerja yang dinyatakan selesai mengikuti pelatihan kerja dan atau pemagangan. Karena itu, anggota lembaga ini terdiri dari pihak-pihak yang terkait dengan pelatihan kerja.

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

ayat (4)

Cukup jelas.

ayat (5)

Cukup jelas.

ayat (6)

Cukup jelas.

ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

ayat (1)

huruf a

Bursa Kerja Daerah adalah bursa kerja yang diselenggarakan oleh dinas tenaga kerja.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Cukup jelas.

huruf d

Bursa Kerja Khusus Pemerintah adalah bursa kerja yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi negeri.

huruf e

Bursa Kerja Khusus Swasta adalah bursa kerja yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi swasta dan lembaga pelatihan swasta.

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

ayat (4)

Cukup jelas.

ayat (5)

Cukup jelas.

ayat (6)

Cukup jelas.

ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

ayat (1)

Cukup jelas.

ayat (2)

Golongan dan jabatan tertentu yang dapat dipungut biaya penempatannya dari pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja antara lain golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat, golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat, golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat, golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu ditambah pendidikan profesi.

Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud diatas yang menerima upah sekurang-kurangnya tiga kali upah minimum propinsi.

Pasal 19

ayat (1)

Jenis kecacatan adalah cacat fisik, cacat mental, dan cacat fisik dan mental. Derajat kecacatan adalah tingkat berat ringannya keadaan cacat yang disandang seseorang.

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

ayat (4)

Cukup jelas.

ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

ayat (1)

Golongan dan jabatan tertentu yang dapat dipungut biaya penempatannya dari pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja antara lain golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat, golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat, golongan pelaksana dengan Jabatan operator atau yang sederajat, golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu ditambah pendidikan profesi.

Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud diatas yang menerima upah sekurang-kurangnya tiga kali upah minimum propinsi,

ayat (2)

Pendayagunaan penyandang cacat antara lain melalui pelatihan dan pembentukan tenaga kerja mandiri.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

ayat (1)

Kompensasi adalah dana yang harus dibayar oleh pemberi kerja tenaga kerja asing kepada negara atas penggunaan tenaga kerja asing.

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 31

ayat (1)

Cukup jelas.

ayat (2)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja Antar Negara, dan perjanjian kerja laut.

ayat (3)

Surat pengangkatan untuk perjanjian Kerja lisan diperlukan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum yakni kepastian adanya hubungan kerja sehingga menjadi Jelas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

ayat (4)

Cukup jelas.

ayat (5)

Cukup jelas.

ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 32

ayat (1)

Cukup jelas.

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

ayat (4)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

ayat (5)

Cukup jelas.

ayat (6)

Cukup jelas.

ayat (7)

Cukup jelas.

ayat (8)

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

ayat (1)

Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Pemberitahuan diperlukan untuk mendapatkan nomor bukti pencatatan, sehingga serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:

membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.

mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial.

mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.

membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.

melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

ayat (1)

Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

ayat (1)

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.

ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

ayat (1)

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan dalam ayat ini adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Yang dimaksud tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

ayat (4)

Cukup jelas.

ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 47

ayat (1)

Cukup jelas.

ayat (2)

Tuntutan normatif adalah tuntutan terhadap hak yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 48

ayat (1)

Yang dimaksud dengan perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh pada prinsipnya adalah sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

ayat (2)

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Cukup jelas.

huruf d

Cukup jelas.

huruf e

Cukup jelas.

huruf f

Cukup jelas.

huruf g

Cukup jelas.

huruf h

Cukup jelas.

huruf i

Yang dimaksud dengan fasilitas istirahat adalah tempat atau sarana istirahat bagi pekerja/buruh pada perusahaan yang menyelenggarakan split-time (waktu kerja yang terpisah).

huruf j

Cukup jelas.

huruf k

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

ayat (1)

Yang dimaksud dengan lembaga penyedia dan penyalur pramuwisma adalah badan usaha swasta yang menyediakan tenaga kerja Pramuwisma.

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

ayat (4)

Cukup jelas.

ayat (5)

Cukup jelas.

ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 51

ayat (1)

Pengguna jasa pramuwisma adalah penduduk DKI Jakarta yang berdomisili di wilayah Propinsi DKI Jakarta.

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 52

ayat (1)

Cukup jelas.

ayat (2)

huruf a

Norma keselamatan kerja meliputi: keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

huruf b

Norma kesehatan kerja dan hiegene perusahaan meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat hiegene perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan untuk tenaga kerja.

huruf c

Cukup jelas.

huruf d

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

ayat (1)

Pesawat adalah kumpulan dari beberapa alat beserta kelengkapannya dalam satu kesatuan atau berdiri sendiri yang memiliki fungsi guna mencapai tujuan tertentu.

Bahan adalah sesuatu yang berujud fisik (gas, cair, padat atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya, atau memiliki potensi kecelakaan (serta biasanya digunakan untuk suatu tujuan tertentu)

Barang adalah sesuatu yang berujud fisik (gas, cair, padat atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya atau mempunyai sifat kecelakaan serta biasanya merupakan hasil dari suatu tujuan.

Produk teknis lainnya adalah bahan atau barang yang dapat digunakan untuk suatu kebutuhan tertentu.

Instalasi adalah suatu jaringan baik pipa maupun bukan yang dibuat guna suatu tujuan tertentu.

Mesin adalah suatu peralatan kerja yang digunakan untuk menyiapkan, mengolah, membentuk atau membuat, merakit, menyelesaikan, barang atau produk teknis dengan mewujudkan fungsi mesin.

Peralatan adalah alat yang di konstruksi khusus atau dibuat khusus untuk tujuan tertentu.

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

ayat (4)

Cukup jelas.

ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 55

ayat (1)

huruf a

Cukup jelas.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam huruf c antara lain pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut).

ayat (2)

Cukup jelas.

ayat (3)

Cukup jelas.

ayat (4)

Cukup jelas.

ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

ayat (1)

Cukup jelas.

ayat (2)

Yang dimaksud dengan jaminan sosial diluar hubungan kerja adalah jaminan atas resiko kerja yang terjadi bagi tenaga kerja yang bekerja di sektor informal, antara lain pramuwisma.

Pasal 64

ayat (1)

Cukup jelas.

ayat (2)

huruf a

Jaminan Kecelakaan kerja adalah jaminan atas kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui;

Jaminan kematian adalah jaminan terhadap tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

huruf b

Cukup jelas.

huruf c

Jaminan kecelakaan diri adalah jaminan atas peristiwa yang terjadi secara tiba-tiba, tidak terduga sebelumnya, datang dari luar diri tertanggung, bersifat kekerasan, tidak dikehendaki dan tidak ada unsur-unsur kesengajaan dalam peristiwa itu serta terjadi diluar jam kerja dan hubungan kerja.

ayat (3)

Cukup jelas.

ayat (4)

Cukup jelas.

ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.