



**SALINAN**

WALIKOTA JAMBI

PROVINSI JAMBI

PERATURAN DAERAH KOTA JAMBI

NOMOR 4 TAHUN 2016

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA JAMBI,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dan strategis sebagai pelaku dan tujuan pembangunan Daerah;
  - b. bahwa perlindungan Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja serta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha ;
  - c. bahwa untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja perlu pedoman bagi seluruh komponen dan pelaku ketenagakerjaan secara komprehensif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Nomor 4 Tahun 1951);
  3. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Besar dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 20);

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib lapor Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256 );
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
11. 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);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
14. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan;

15. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
16. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 07 Tahun 2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja;

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA JAMBI  
dan  
WALIKOTA JAMBI  
MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Jambi .
2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Walikota adalah Walikota Jambi
5. Peraturan Daerah adalah Peraturan Daerah Kota Jambi .
6. Dinas adalah Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Jambi.
7. Pengusaha adalah:
  - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
  - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
10. Pekerja/Buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

11. Perusahaan adalah:
  - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara/ daerah yang memperkerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; dan
  - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi pekerja/buruh yang anggotanya terdiri dari para pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.
13. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
14. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
15. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
16. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
17. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Dinas.
18. 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/Pemerintah Daerah.
19. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan 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 yang biasa atau wajar dilalui.
20. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti 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.
21. 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.

22. Upah Minimum Kota yang selanjutnya disingkat dengan UMK adalah upah minimum yang berlaku di Kota Jambi .
23. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
24. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
25. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik langsung maupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktivitas kerja dan ketenangan kerja.
26. Pemeriksaan adalah rangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, menyimpulkan data dan atau keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.
27. Pengujian adalah rangkaian kegiatan penilaian atas suatu objek secara teknis untuk mengetahui kemampuan operasional dari bahan dan konstruksi dengan menggunakan beban uji sesuai dengan standar dan peraturan perundang-undangan.
28. Pengesahan adalah suatu tanda bukti kelaikan atas suatu objek setelah dilakukan penelitian, perhitungan, pemeriksaan, pengujian dan evaluasi berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku.
29. Tempat Kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber-sumber bahaya.
30. Penyidikan Tindak Pidana adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh Penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana yang terjadi serta menemukan tersangkanya.
31. Pengantar Kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk .
32. Mediator Hubungan Industrial adalah adalah pegawai instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberika anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
33. Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan Ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.
34. Penyidik adalah Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, Pejabat atau Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas dan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan.
35. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PPNS adalah Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu dilingkungan Pemerintah Daerah yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah.

BAB II  
ASAS DAN TUJUAN  
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Pasal 2

Penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan azas :

- a. kekeluargaan dan kemitraan;
- b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan, dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja beserta keluarganya;
- e. peningkatan produktivitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi; dan
- f. keterlibatan peran serta seluruh *stakeholder* dalam penyelenggaraan dan perlindungan tenaga kerja.

Pasal 3

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk:

- a. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- b. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
- c. meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;
- d. mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh; serta
- e. menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

BAB III  
KESEMPATAN DAN PERLAKUAN UMUM TENAGA KERJA

Pasal 4

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

Pasal 5

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

BAB IV  
PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 6

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



#### Pasal 7

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas :
  - a. terbuka;
  - b. bebas;
  - c. obyektif;
  - d. adil; dan
  - e. merata tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

#### Pasal 8

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari:
  - a. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL);
  - b. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); dan
  - c. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
  - a. dinas; dan
  - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas :
  - a. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP);
  - b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS);
  - c. Bursa Kerja Khusus (BKK);
  - d. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) atau
  - e. Lembaga lain yang sejenis, yang diatur oleh peraturan perundang-undangan melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 9

- (1) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1), Tidak dipungut biaya, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja.

#### Pasal 10

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3).
- (2) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.
- (3) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

#### Pasal 11

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana penempatan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:
  - a. pencari kerja;
  - b. lowongan pekerjaan;
  - c. informasi pasar kerja;
  - d. mekanisme antar kerja; dan
  - e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.
- (3) Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

#### Pasal 12

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja yang ada di perusahaan kepada Dinas.
- (2) Prosedur dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 13

- (1) Setiap perusahaan yang berinvestasi di Wilayah Kota Jambi wajib menerima calon pekerja dari pencari kerja yang terdaftar pada Dinas.
- (2) Penempatan pekerja lokal yang dimaksud paling sedikit 70% dari total rekrut yang diterima sesuai dengan kebutuhan.

#### Pasal 14

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

### BAB V PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

#### Pasal 15

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.



- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib melaporkan kepada Dinas.
- (3) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib memiliki rekomendasi dari dinas untuk perpanjangan izin.
- (4) Persyaratan dan tata cara penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

## BAB VI HUBUNGAN KERJA

### Pasal 16

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat perjanjian kerja:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (6) 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 17

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (6) 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.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu wajib didaftarkan pada Dinas.
- (8) Prosedur dan tata cara pembuatan, dan pendaftaran perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilaksanakan sesuai dengan Perundang-undangan.
- (9) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

BAB VII  
FASILITAS KESEJAHTERAAN DAN TUNJANGAN HARI RAYA  
BAGI PEKERJA/ BURUH

Bagian Kesatu  
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 18

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi unsur :
  - a. beribadah;
  - b. kesehatan;
  - c. istirahat;
  - d. olahraga;
  - e. kantin;
  - f. angkutan;
  - g. karyawan;
  - h. bayi;
  - i. keluarga berencana; dan
  - j. perumahan.
- (3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (4) Prosedur dan tata cara penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua  
Tunjangan Hari Raya

Pasal 19

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan satu kali dalam setahun dan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya.

## Pasal 20

- (1) Besar THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
  - a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah.
  - b. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap.
- (3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.
- (4) Pelaksanaan pemberian THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## BAB VIII PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

### Bagian Kesatu Perlindungan Tenaga Kerja

#### Pasal 21

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas :
  - a. keselamatan kerja;
  - b. kesehatan kerja dan higiene perusahaan;
  - c. lingkungan kerja;
  - d. kesusilaan;
  - e. pemeliharaan moral kerja;
  - f. perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri dari:
  - a. norma keselamatan kerja;
  - b. norma kerja;
  - c. norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan;
  - d. norma kerja anak dan perempuan;
  - e. norma jaminan sosial tenaga kerja; dan
  - f. norma pemutusan hubungan kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 22

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

### Pasal 23

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan dan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik serta pengujian secara teknis oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan izin dan/atau pengesahan oleh Dinas berwenang.
- (5) Prosedur dan tata cara pemeriksaan dan pengujian serta untuk memperoleh izin dan/atau pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dalam Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Bagian Kedua

#### Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

### Pasal 24

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
  - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
  - b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan
  - c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b harus:
  - a. ada persetujuan pekerja/buruh;
  - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
  - c. wajib membayar upah kerja lembur;
  - d. perusahaan wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh; dan
  - e. perusahaan wajib memberikan makan.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
  - a. istirahat antara, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus;
  - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) dan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. istirahat pada hari libur resmi;
  - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
  - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter; dan

- f. Istirahat 1,5 (satu setengah) bulan apabila pekerja/buruh mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan yang menangani.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 25

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

#### Pasal 26

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

#### Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan terhadap pekerja anak.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Peraturan Walikota.

#### Pasal 28

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya bila bekerja antara pukul 23.00 Wib sampai dengan pukul 07.00 Wib.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 Wib sampai dengan pukul 07.00 Wib wajib :
  - a. memberikan makanan dan minuman bergizi, sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; dan
  - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 Wib sampai dengan pukul 05.00 Wib.
- (3) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.
- (4) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai Perundang-undangan.

#### Bagian Ketiga Pengupahan

#### Pasal 29

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

#### Pasal 30

- (1) Pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sesuai dengan UMK.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMK dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur atas rekomendasi walikota
- (3) Prosedur dan tata cara permohonan penangguhan UMK diatur dalam Perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 31

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah.
- (2) Penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui analisa jabatan, uraian jabatan, evaluasi jabatan, dan masa kerja.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari UMK.



Bagian Keempat  
Jaminan Sosial

Pasal 32

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

- (1) Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 meliputi waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- (2) Jaminan sosial dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. untuk waktu tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian; dan
  - b. untuk waktu tidak tertentu terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kesehatan
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IX  
PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN  
KEPADA PERUSAHAAN LAIN

Bagian kesatu  
Pemborongan Pekerjaan  
Paragraf 1  
Umum

Pasal 34

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan, dengan ketentuan :

- a. Pekerjaan yang dapat diserahkan merupakan pekerjaan penunjang, dan
- b. Perusahaan penerima pemborongan wajib berbentuk badan hukum, memiliki tanda daftar perusahaan, memiliki izin usaha dan memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan.

Paragraf 2  
Pekerjaan Yang Dapat Diborongkan

Pasal 35

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan wajib memenuhi syarat, meliputi :

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

### Pasal 36

Pekerjaan penunjang yang dapat diborongkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 huruf c memiliki karakteristik:

- a. kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan proses produksi barang dan / atau jasa;
- b. kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai alur kegiatan kerja perusahaan pemberi kerja; dan
- c. kegiatan tersebut bukan merupakan salah satu siklus/alur/tahapan atau bagian dalam proses produksi barang dan / atau jasa.

### Pasal 37

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan setelah ditetapkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan oleh asosiasi sektor usaha yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal belum terbentuknya asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan secara sendiri dapat membuat alur kegiatan dan pekerjaan penunjang di perusahaan.
- (3) Asosiasi sektor usaha melaporkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2) kepada Dinas.
- (4) Dinas dapat meminta penjelasan mengenai alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang dilaporkan asosiasi sektor usaha.

### Paragraf 3

#### Pendaftaran Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

### Pasal 38

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) paling kurang memuat:
  - a. hak dan kewajiban para pihak;
  - b. jaminan terpenuhinya perlindungan kerja bagi pekerja sesuai peraturan perundang-undangan ;
  - c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dibidangnya; dan
  - d. kepastian dalam hal terjadi perubahan perusahaan penerima pemborongan maka pekerja menjadi pekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan berikutnya;
- (3) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada Dinas paling lama 30 ( tiga Puluh ) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

### Pasal 39

Dalam hal perjanjian pemborongan pekerjaan telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 Dinas menerbitkan bukti pendaftaran Paling lama 5 (lima) hari kerja sejak berkas permohonan pendaftaran perjanjian diterima.

#### Pasal 40

- (1) Dalam hal perusahaan penerima pemborongan pekerjaan tidak mendaftarkan perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1) maka perjanjian pemborongan pekerjaan batal demi hukum.
- (2) Perusahaan penerima pemborongan pekerjaan memprioritaskan pemanfaatan tenaga kerja setempat sesuai dengan persyaratan jabatan yang diminta.

#### Pasal 41

Hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan dengan pekerja dapat didasarkan atas PKWT atau PKWTT.

#### Bagian Kedua Penyedia Jasa Pekerja Paragraf 1 Umum

#### Pasal 42

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/**buruh** yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada PPJP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
  - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
  - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja (*catering*);
  - c. usaha tenaga pengamanan (*security* / satuan pengamanan);
  - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
  - e. usaha penyedia angkutan bagi pekerja.
- (4) PPJP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaksanakan sendiri sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan, dan tidak dialihkan kepada perusahaan lain.

#### Paragraf 2 Hubungan Kerja

#### Pasal 43

- (1) Hubungan kerja dalam penyediaan jasa pekerja/buruh terjadi antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakan.
- (2) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja dalam hal perusahaan pemberi kerja menyerahkan pekerjaan jenis selain pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3).
- (3) Hubungan kerja PPJP dengan pekerja dapat dilakukan hubungan kerja melalui PKWT maupun PKWTT.
- (4) Hubungan kerja pekerja dapat beralih dari hubungan kerja PKWT dalam hal pemberi pekerjaan menempatkan pekerja pada pekerjaan inti.

Paragraf 3  
Pendaftaran Perjanjian PPJP

Pasal 44

Perjanjian penyediaan jasa pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) paling kurang memuat:

- a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari PPJP;
- b. besaran upah pekerja paling rendah adalah sebesar UMK;
- c. pekerja yang dipekerjakan PPJP mendapatkan upah, kesejahteraan dan syarat yang sama dengan pekerja perusahaan pemberi kerja;
- d. perselisihan yang muncul menjadi tanggungjawab PPJP;
- e. PPJP bersedia menerima pekerja di PPJP sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus terdapat di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi pergantian PPJP.

Pasal 45

- (1) Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 wajib didaftarkan oleh PPJP kepada Dinas di tempat pelaksanaan pekerjaan.
- (2) Pendaftaran perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan:
  - a. izin operasional yang berlaku; dan
  - b. perjanjian kerja antara PPJP dengan pekerja yang dipekerjakan.

Pasal 46

- (1) Dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1) dan ayat (2), Dinas melakukan penelitian terhadap perjanjian.
- (2) Dalam hal perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah memenuhi ketentuan, Dinas menerbitkan bukti pendaftaran paling lama 7 (tujuh) hari kerja.
- (3) Dalam hal ketentuan tidak terpenuhi, Dinas membuat catatan pada bukti pendaftaran mengenai ketidaksesuaian tersebut.
- (4) Ketidaksesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan berkas pendaftaran dikembalikan pada PPJP untuk diperbaiki.
- (5) PPJP diberikan waktu memperbaiki perjanjian yang tidak sesuai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling lama 14 (empat belas ) hari kerja.

Paragraf 4  
Organisasi PPJP

Pasal 47

- (1) Antar PPJP dapat membentuk organisasi sebagai sarana komunikasi.
- (2) Pembentukan organisasi PPJP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berbentuk:
  - a. perkumpulan/asosiasi yang berbadan hukum; dan
  - b. Dicatatkan pada Dinas untuk skala daerah.

Paragraf 5  
Izin Operasional PPJP

Pasal 48

- (1) Setiap PPJP wajib memiliki izin operasional yang diterbitkan Dinas yang berwenang .

- (2) Ketentuan mengenai izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketiga  
Peningkatan Status Hubungan Pekerja

Pasal 49

Perusahaan wajib mengangkat pekerja menjadi pekerja tetap bagi pekerja yang bekerja dalam hubungan pekerjaan yang bersifat PKWT yang bekerja pada PPJP telah bekerja paling lama 3 (tiga) tahun.

Bagian Keempat  
Perlindungan Pekerja pada Pekerjaan Pemborongan Dan PPJP

Pasal 50

Perlindungan pekerja pada pekerjaan pemborongan dan PPJP meliputi perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggungjawab perusahaan pemberi kerja.

BAB X  
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 51

- (1) Dinas melakukan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan
- (2) Dalam rangka pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Dinas.
- (3) Tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua  
Pembinaan

Pasal 52

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap kegiatan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini yang dilakukan oleh petugas pengantar kerja, mediator Hubungan industrial dan pengawas ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
  - a. Bimbingan, penyuluhan dan konsultasi di bidang ketenagakerjaan;
  - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan; dan
  - c. kegiatan lain dalam rangka pembinaan.

Bagian Ketiga  
Pengawasan

Pasal 53

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

- (2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelaksanaan pengawasan harus memperhatikan zonasi perusahaan.
- (4) Prosedur dan tata cara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perundang-undangan yang berlaku.

## BAB XI SANKSI ADMINISTRATIF

### Pasal 54

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) dan (3), Pasal 15 ayat (3) dan (4), Pasal 30 ayat (1) dan (2), Pasal 32 ayat (3), Pasal 45 ayat (1), Pasal 48 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan pendaftaran;
  - f. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
  - g. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam peraturan perundangan – undangan.

## BAB XII PENYIDIKAN

### Pasal 55

- (1) Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melaksanakan penyidikan terhadap pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
  - a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana;
  - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana;
  - d. memeriksa buku-buku catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan tindak pidana;
  - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
  - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen;
  - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;



- i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - j. menghentikan penyidikan; dan
  - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana menurut hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
  - (4) Apabila pelaksanaan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memerlukan tindakan penangkapan dan penahanan penyidik pegawai Negeri Sipil melakukan koordinasi dengan Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
  - (5) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan hasil penyidikan kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.

### BAB XIII KETENTUAN PIDANA

#### Pasal 56

- (1) Setiap orang atau badan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1), Pasal 11 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 13 ayat (2), Pasal 18 ayat (1), Pasal 20 ayat (1), Pasal 22 ayat (2), Pasal 24 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 25 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 26 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 27 ayat (1), Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 31 ayat (1), diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

#### Pasal 57

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana selain sebagaimana tersebut dalam Pasal 58 ayat (1), diancam pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

### BAB XIV KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 58

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

BAB XV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 59

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Jambi .

Ditetapkan di Jambi  
pada tanggal 18 Agustus 2016

WALIKOTA JAMBI,

ttd

SYARIF FASHA

Diundangkan di Jambi  
pada tanggal 18 Agustus 2016

SEKRETARIS DAERAH KOTA JAMBI

ttd

DARU PRATOMO

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
DAN PERUNDANG-UNDANGAN  
SETDA KOTA JAMBI

ttd

EDRIANSYAH, SH., MM  
NIP.19720614 199803 1 005

LEMBARAN DAERAH KOTA JAMBI TAHUN 2016 NOMOR 4

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA JAMBI PROVINSI JAMBI : (4/2016)