



BUPATI OGAN ILIR

PERATURAN DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR  
NOMOR 11 TAHUN 2018

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI OGAN ILIR,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja merupakan bagian dari komponen bangsa yang menggerakkan pembangunan perekonomian baik pada tingkat nasional maupun pada tingkat daerah, perlu dibina dan dilindungi keberadaannya dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual;
  - b. bahwa dalam pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan antara pengusaha dan tenaga kerja di Kabupaten Ogan Ilir, masih terdapat hal-hal yang menunjukkan belum terpenuhinya hak-hak normatif tenaga kerja yang dapat menghambat tumbuhnya iklim kerja yang sehat dan tingkat produktifitas perusahaan yang optimal;
  - c. bahwa dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah yang luas, Pemerintah Daerah memiliki sejumlah kewenangan dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengembangan sumber daya manusia pada satuan perangkat daerah bidang ketenagakerjaan;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang perlindungan ketenagakerjaan.
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, Ogan Komering Ulu Timur dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4347);

3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketengakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4116);
8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara 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);
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR  
dan  
BUPATI OGAN ILIR

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN  
KETENAGAKERJAAN

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah adalah Pemerintah Pusat.
2. Pemerintah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir.
4. Kabupaten adalah Kabupaten Ogan Ilir.
5. Bupati adalah Bupati Ogan Ilir.
6. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Ogan Ilir.
7. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir.
8. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disebut APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Ogan Ilir.
9. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah yang selanjutnya disebut dengan RPJPD adalah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Ogan Ilir.
10. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disebut RPJMD adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Ogan Ilir.
11. Perusahaan adalah:
  - a. bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, 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; 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. 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 dalam huruf (a) dan huruf (b) yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
13. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
15. Anak adalah setiap orang yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun dan atau belum menikah.
16. Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan yang dinyatakan dalam bentuk uang yang di tetapkan menurut peraturan perundang-undangan/perjanjian kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja/ buruh maupun keluarganya.
17. Upah Minimum Kabupaten yang selanjutnya disebut UMK adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Ogan Ilir.

18. Tenaga Kerja Indonesia adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.
19. Perjanjian Kerja selanjutnya disebut dengan PK adalah perjanjian antara perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh di perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.
20. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disebut sebagai PP adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disebut PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
22. 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 bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
23. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seseorang atau lebih mediator yang netral.
24. PPNS adalah Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keahlian khusus di bidang ketenagakerjaan dalam jajaran Dinas.
25. Pemagangan adalah bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan, instansi atau lembaga latihan kerja dengan memperoleh pengetahuan keterampilan dan sikap kerja untuk jabatan tertentu melalui jalur pengalaman yang dilaksanakan secara sistematis dan terikat dalam satu kontrak pemagangan yang tidak dengan sendirinya dijamin penempatannya.
26. Sertifikasi adalah suatu proses untuk mendapatkan pengakuan atas tingkat kualifikasi keterampilan tenaga kerja melalui suatu uji latihan kerja sesuai dengan standar jabatan atau persyaratan pekerjaan secara Nasional;
27. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktifitas dan ketenangan kerja.
28. Sertifikasi adalah suatu proses untuk mendapatkan pengakuan atas tingkat kualifikasi keterampilan tenaga kerja melalui suatu uji latihan kerja sesuai dengan standar jabatan atau persyaratan pekerjaan secara Nasional.
29. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai penggantian sebagian 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.
30. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

31. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
32. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, mengumpulkan, data dan keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak.
33. Menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan peraturan perundangan ketenagakerjaan.
34. Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau sekelompok orang pada waktu-waktu tertentu dalam suatu perusahaan yang pelaksanaannya tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
35. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja selanjutnya disebut dengan P2K3 adalah badan pembantu di tempat kerja yang merupakan wadah kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
36. AK/I (Kartu Kuning) merupakan kartu tanda pencari kerja yang dijadikan salah satu syarat untuk melamar pekerjaan di sebuah perusahaan atau instansi, baik di negeri maupun di swasta.

BAB II  
AZAS TUJUAN DAN SASARAN  
Bagian Kesatu  
Azas

Pasal 2

Perlindungan ketenagakerjaan di daerah berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Bagian Kedua  
Tujuan

Pasal 3

Perlindungan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. menciptakan iklim berusaha yang kondusif;
- b. memberikan kesempatan dan jaminan perolehan pekerjaan bagi angkatan kerja di daerah;
- c. meningkatkan kemampuan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja dalam rangka meningkatkan produktifitas; dan
- d. memastikan terselenggaranya sistem jaminan sosial bagi tenaga kerja di daerah.

Bagian Ketiga  
Sasaran

Pasal 4

Perlindungan ketenagakerjaan memiliki sasaran:

- a. terwujudnya sistem perencanaan ketenagakerjaan;
- b. terwujudnya sistem penempatan dan perluasan kesempatan memperoleh lapangan kerja;
- c. terwujudnya sistem latihan kerja nasional di daerah;
- d. terwujudnya penyediaan dan pemberdayaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya sistem perlindungan dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
- f. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

BAB III  
PERENCANAAN

Pasal 5

- (1) Penyelenggaraan ketenagakerjaan disusun dalam sistem perencanaan ketenagakerjaan di daerah.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. perencanaan perlindungan tenagakerjaan;
  - b. perencanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan bekerja;
  - c. perencanaan pelatihan pemagangan dan peningkatan produktifitas; dan
  - d. perencanaan pengembangan SDM pembina ketenagakerjaan.
- (3) Perencanaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh dinas.
- (4) Perencanaan penyelenggaraan perlindungan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan mengacu pada RPJP dan RPJM Daerah.

Pasal 6

Masyarakat dan tenaga kerja berhak memperoleh informasi perencanaan ketenagakerjaan di daerah

BAB IV  
PELAYANAN PENCARI KERJA, PENEMPATAN KERJA  
DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu  
Pencari Kerja

Pasal 7

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pelayanan untuk mendapatkan pekerjaan.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. pemberian informasi lowongan kerja;
  - b. pendaftaran pencari kerja;
  - c. bimbingan dan penyuluhan jabatan; dan
  - d. pelatihan untuk penempatan serta tindak lanjut penetapan.

Bagian Kedua  
Pendaftaran Pencari Kerja

Pasal 8

- (1) Setiap tenaga kerja yang memerlukan pelayanan penempatan kerja harus mendaftarkan diri pada dinas untuk memiliki AK/I.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud ayat (1) berlaku juga bagi setiap tenaga kerja dari luar daerah yang ingin mendapatkan pelayanan untuk mendapatkan pekerjaan di daerah.

Bagian Ketiga  
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 9

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. memilih;
  - b. mendapatkan atau pindah pekerjaan; dan
  - c. memperoleh penghasilan yang layak di daerah.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 10

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

#### Pasal 11

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada dinas.
- (2) Kepala dinas berkewajiban menyampaikan informasi lowongan kerja kepada pencari kerja pada setiap tenaga kerja pemegang AK/I.
- (3) Persyaratan, tata cara pelaporan lowongan dan penyampaian informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

#### Pasal 12

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Tatacara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

### Bagian Keempat Perluasan Kesempatan Kerja

#### Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola:
  - a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri;
  - b. terapan teknologi tepat guna;
  - c. wirausaha baru;
  - d. perluasan kerja sistem padat karya;
  - e. alih profesi; atau
  - f. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

BAB V  
PELATIHAN DAN PEMAGANGAN  
Bagian Kesatu  
Pelatihan

Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam rangka peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja, pemerintah daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktifitas tenaga kerja.
- (3) Dalam rangka pemberdayaan dan pengembangan unit pelaksana teknis pelatihan dan produktifitas tenaga kerja dapat dilakukan kerjasama dengan lembaga pendidikan, lembaga pelatihan swasta dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan usaha peningkatan produktifitas tenaga kerja.
- (4) Tata cara kerjasama unit pelaksana teknis dengan pihak-pihak sebagaimana dimaksud ayat (3) lebih lanjut diatur dengan Peraturan Bupati.

Bagian Kedua  
Pemagangan

Pasal 15

- (1) Dalam rangka menyiapkan tenaga kerja di daerah, setiap perusahaan menerima pemagangan tenaga kerja yang berasal dari pendidikan kejuruan.
- (2) Selama proses pemagangan berlangsung, perusahaan wajib menyediakan kesejahteraan minimal makan 1 (satu) kali dalam sehari, alat-alat keselamatan kerja kepada peserta pemagangan.
- (3) Pelaksanaan magang tidak dibenarkan pada malam hari.
- (4) Peserta pemagangan wajib mematuhi persyaratan kesehatan dan keselamatan kerja dan segala bentuk peraturan yang berlaku di perusahaan.
- (5) Peserta pemagangan di perusahaan dapat memperoleh upah sesuai dengan kemampuan perusahaan
- (6) Peserta pemagangan yang mengakhiri pemagangan berhak memperoleh sertifikat atau surat keterangan bukti telah mengikuti pemagangan yang dikeluarkan oleh perusahaan.
- (7) Pemagangan dibebaskan dari segala bentuk pungutan biaya.

BAB VI  
JAMINAN SOSIAL

Pasal 16

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan seluruh tenagakerjanya menjadi peserta Jamsostek.
- (2) Program Jamsostek sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tersebut meliputi:

- a. program jaminan kecelakaan kerja;
  - b. program jaminan hari tua;
  - c. program jaminan kematian; dan
  - d. program jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus membuat laporan triwulan kepada dinas.

## BAB VII PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

### Pasal 17

- (1) Pengusaha yang melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada dinas paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (2) Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dinas melakukan penelitian kepada perusahaan mengenai persyaratan-persyaratannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha/perusahaan yang tidak memberitahukan secara tertulis perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dengan sendirinya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan hak dan kewajiban pekerja sama dengan pekerja tetap.

## BAB VIII PENYERAHAN SEBAGIAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

### Pasal 18

- (1) Perusahaan/pengusaha dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah:
  - a. pekerjaan pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
  - b. pekerjaan usaha penyedia jasa makanan (*catering*);
  - c. pekerjaan usaha pengamanan (*security*);
  - d. pekerjaan usaha penyedia jasa angkutan; dan
  - e. pekerjaan jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan.
- (3) Pekerjaan yang diserahkan kepada pengusaha penyedia jasa tenaga kerja, diluar dari jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan/pengusaha berubah menjadi pekerja tetap dari perusahaan pemberi kerja.
- (4) Perusahaan/pengusaha penyedia jasa tenaga kerja wajib memiliki izin dari pemerintah daerah.
- (5) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diberikan dengan persyaratan:
  - a. berbadan hukum; dan
  - b. memiliki kantor di wilayah daerah.
- (6) Pekerja penerima penyerahan sebagian pekerjaan berhak atas perlindungan ketenagakerjaan meliputi kesehatan dan keselamatan kerja, norma kerja, memperoleh Jamsostek, dan hak-hak lain sebagaimana yang diperoleh pekerja tetap.

## BAB IX PENGUPAHAN

### Pasal 19

- (1) Upah tenaga kerja didasarkan pada UMK.

- (2) Upah yang diterima oleh tenaga kerja selambat-lambatnya tanggal 10 (sepuluh) setiap bulannya.

## BAB X PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

### Pasal 20

- (1) Pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Selama dalam proses pemutusan hubungan kerja, tenaga kerja berhak atas upah pokok yang diterima setiap bulannya sebelum proses pemutusan hubungan kerja memperoleh kekuatan hukum tetap.

## BAB XI MONITORING DAN EVALUASI

### Pasal 21

- (1) Dalam rangka pembinaan, perencanaan dan pengembangan ketenagakerjaan di daerah, pemerintah daerah dengan dikoordinasikan oleh dinas melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi.
- (2) Kegiatan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh sebuah Tim, yang beranggotakan:
  - a. perwakilan perusahaan/pengusaha yang terhimpun dalam APINDO;
  - b. perwakilan serikat pekerja;
  - c. pemerhati/akademisi yang memiliki keahlian dalam bidang ketenagakerjaan;
  - d. camat, lurah dan kepala desa; serta
  - e. lembaga swadaya masyarakat yang bergerak dalam bidang advokasi ketenagakerjaan.
- (3) Hasil pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Bupati yang digunakan sebagai bahan pemikiran dan pertimbangan merumuskan kebijakan perencanaan ketenagakerjaan di daerah.
- (4) Mekanisme kerja dan keanggotaan Tim Monitoring dan Evaluasi diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.
- (5) Segala biaya yang ditimbulkan oleh kegiatan monitoring dan evaluasi ditanggung oleh Pemerintah Daerah dan ditampung dalam APBD.

### Pasal 22

- (2) Dalam memberikan ruang dan kesempatan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan, masyarakat perorangan atau badan hukum dapat melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Tim Monitoring sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) untuk ditindaklanjuti sebagai hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi oleh Tim.

## BAB XII PELAPORAN TENAGA KERJA

### Pasal 23

- (1) Setiap perusahaan/pengusaha wajib membuat laporan ketenagakerjaan kepada dinas.

- (2) Laporan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. laporan penerimaan tenaga kerja;
  - b. laporan tahunan tenaga kerja; dan
  - c. laporan pemutusan hubungan tenaga kerja.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a memuat identitas tenaga kerja dilakukan selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah diterima sebagai tenaga kerja.
- (4) Identitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat identitas tenaga kerja;
  - a. nama pekerja;
  - b. jenis kelamin;
  - c. alamat;
  - d. umur;
  - e. agama;
  - f. kebangsaan; dan
  - g. masa kerja;
- (5) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan setiap awal tahun terdiri dari:
  - a. jumlah tenaga kerja;
  - b. hubungan kerja;
  - c. peserta Jamsostek; dan
  - d. perjanjian kerja bersama.
- (6) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c sekurang-kurangnya memuat:
  - a. jumlah tenaga kerja yang diPHK; dan
  - b. dasar hukum PHK.

### BAB XIII KETENTUAN SANKSI

#### Pasal 24

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan; Pasal 11 ayat (1), Pasal 14 ayat (1), Pasal 15 ayat (3), Pasal 15 ayat (4), Pasal 25 ayat (1), Pasal 26 ayat (3) dikenakan sanksi berupa kurungan paling lama 3 (tiga) bulan kurungan atau denda paling banyak sebesar Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 23 ayat (1), Pasal 24 ayat (1), Pasal 25 ayat (6), Pasal 26 ayat (1) dan Pasal 26 ayat (6) dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (3) Di samping ketentuan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. teguran;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembatasan kegiatan usaha;
  - d. pembekuan kegiatan usaha;
  - e. pembatalan persetujuan;
  - f. pembatalan pendaftaran;
  - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan produksi; dan
  - h. pencabutan izin.
- (4) Denda atas pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetorkan kepada Kas Daerah.
- (5) Tindak pelanggaran atas pasal-pasal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB XIV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 25

Peraturan Daerah ini dinyatakan berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, pemerintah mengundang peraturan daerah ini dengan menempatkannya pada Lembaran Daerah Kabupaten Ogan Ilir.

Ditetapkan di Indralaya  
pada tanggal 21 Desember 2018

BUPATI OGAN ILIR,

dto.

M. ILYAS PANJI ALAM

Diundangkan di Indralaya  
pada tanggal, 21 Desember 2018

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN OGAN ILIR,

dto.

HERMAN

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR TAHUN 2018 NOMOR 10

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN OGAN ILIR,  
SUMATERA SELATAN ( 25 - 06 /2018)

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
SETDA KABUPATEN OGAN ILIR,



ARDHA MUNIR,SH.,M.Si  
PEMBINA Tk.I / IV.b  
NIP.196311111985031007