



WALI KOTA BANJARMASIN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN DAERAH KOTA BANJARMASIN
NOMOR 2 TAHUN 2026
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANJARMASIN,

Menimbang:

- a. bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur;
- b. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan perlu diatur guna mendorong percepatan peningkatan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan daerah, perlindungan tenaga kerja, untuk menjamin hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan maupun perlakuan tanpa diskriminasi serta untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha;
- c. bahwa dalam rangka meningkatkan pemberian perlindungan kepada tenaga kerja, perlu adanya peningkatan kualitas tenaga kerja dan pemberian jaminan perlindungan atas hak-hak tenaga kerja dengan tidak mengesampingkan keberadaan perkembangan dunia usaha;
- d. bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana, Pemerintah Daerah berwenang mengatur tentang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

Mengingat:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
6. Undang-Undang Nomor 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 Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
9. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

10. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
11. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 7153);
12. 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 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 7153);
13. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
14. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
15. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
16. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6779);

17. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2026 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 7153);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5472);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);
21. 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);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);

24. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
26. Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
27. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 234, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6566);
28. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
29. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899);
30. Peraturan Perusahaan Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649) sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7093);

31. Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 94, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6678);
32. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 542);
33. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099);
34. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
35. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 567);
36. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);
37. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);
38. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2024 tentang Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1035);
39. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2024 tentang Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 1036);
40. Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 3 Tahun 2022 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2022 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Nomor 69);
41. Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 1 Tahun 2026 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2026 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Nomor 95);

dengan persetujuan bersama:
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BANJARMASIN
dan
WALI KOTA BANJARMASIN

MEMUTUSKAN:

**Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Banjarmasin.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Banjarmasin.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang selanjutnya disebut Dinas, adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Banjarmasin.
6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Banjarmasin.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
10. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Badan Usaha Milik Negara yang selanjutnya disingkat BUMN adalah badan usaha yang memenuhi minimal salah satu ketentuan berikut:
 - a. seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia melalui penyertaan langsung; atau
 - b. terdapat hak istimewa yang dimiliki Negara Republik Indonesia.
13. Badan Usaha Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau Sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah.
14. Izin adalah Izin Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
15. Pengusaha adalah:
 - a. orang perserorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

- b. orang perserorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perserorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
16. 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 yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
18. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah/Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
19. Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut ULD Ketenagakerjaan adalah unit layanan yang merupakan bagian dari dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
20. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
21. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai Ketenagakerjaan.
22. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
23. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara otomatis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktik, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.
24. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
25. Balai Latihan Kerja selanjutnya disebut BLK adalah unit Pelatihan Kerja dibawah Dinas yang memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi masyarakat.

26. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
27. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
28. Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga Tenaga Kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
29. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah penempatan Tenaga Kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
30. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
31. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berdomisili di Wilayah Kota Banjarmasin dan memiliki kartu tanda penduduk Kota Banjarmasin.
32. Pekerja Migran Indonesia selanjutnya disebut PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau setelah melakukan pekerjaan dengan menerima upah dari luar wilayah Republik Indonesia.
33. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia selanjutnya disebut P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
34. Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKS adalah badan usaha yang berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan PTKDN.
35. Bursa Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
36. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disebut BKK adalah bursa kerja yang berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan lembaga Pelatihan Kerja.
37. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar 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.
38. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/Buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
39. Perundingan Bipartit adalah perundingan yang dilakukan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di dalam satu perusahaan.
40. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Industrial di satu Perusahaan yang anggotanya terdiri dari Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung

jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur Pekerja/Buruh.

41. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah.
42. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
43. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
44. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
45. 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 di bidang Ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.
46. 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.
47. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/Buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
48. Penutupan Perusahaan adalah tindakan Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
49. 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.
50. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
51. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
52. 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 ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator yang netral.
53. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan Mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak

- yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.
54. Pengakhiran Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut PHK adalah suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 55. Upah Minimum Kota yang selanjutnya disingkat UMK, adalah upah minimum yang berlaku di Kota.
 56. Peraturan Daerah adalah Peraturan Daerah Kota Banjarmasin.
 57. Peraturan Wali Kota adalah Peraturan Wali Kota Banjarmasin.
 58. Keputusan Wali Kota adalah Keputusan Wali Kota Banjarmasin.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Bagian Kesatu Maksud

Pasal 2

Pengaturan penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan perlindungan Tenaga Kerja di Daerah, sehingga menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan kondusif.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. memberikan pembinaan, penempatan dan perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya; dan
- b. memberikan kepastian hukum kepada Pengusaha agar tercipta iklim usaha yang kondusif.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang Lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. tanggung jawab Pemerintah Daerah;
- b. Pelatihan Kerja, Pemagangan dan produktivitas;
- c. Penempatan Tenaga Kerja;
- d. Hubungan Kerja;
- e. Hubungan Industrial;
- f. penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- g. perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan;
- h. ULD Ketenagakerjaan;
- i. kesempatan dan perlakuan yang sama;
- j. sistem Informasi Ketenagakerjaan;
- k. pembinaan dan pengendalian;
- l. penghargaan;
- m. peran serta masyarakat/badan;

- n. kerja sama;
- o. pendanaan; dan
- p. sanksi administratif.

BAB IV TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemerintah Daerah melalui Dinas bertugas:
 - a. melaksanakan PTK Makro;
 - b. melaksanakan perencanaan Tenaga Kerja mikro pada instansi dan Perusahaan;
 - c. mengadakan sistem Informasi Ketenagakerjaan;
 - d. melaksanakan Pelatihan Kerja, Pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja;
 - e. melaksanakan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
 - f. melaksanakan pembinaan Hubungan Industrial dan persyaratan kerja; dan
 - g. melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma Ketenagakerjaan.
- (3) Pemerintah Daerah membuat PTK Makro secara periodik 1 (satu) tahun sekali dan/atau 5 (lima) tahunan.

BAB V PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIVITAS

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah melakukan penyelenggaraan, pembinaan Pelatihan Kerja, Pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja.
- (2) Pelatihan Kerja yang diselenggarakan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan Kompetensi Kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Pasal 7

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dilakukan oleh BLK Daerah dan LPK swasta.

Pasal 8

- (1) Pelaksanaan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dapat dilakukan di dalam ataupun di luar BLK.
- (2) Program Pelatihan Kerja yang diselenggarakan mengacu kepada kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, kebutuhan masyarakat dan disesuaikan dengan sosial budaya Daerah.
- (3) Program Pelatihan Kerja dan jenjang kualifikasi kerja, mengacu pada standar Kompetensi Kerja nasional, internasional dan/atau standar khusus.
- (4) Dalam rangka penyaluran lulusannya, BLK melakukan penempatan ke dunia usaha baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
- (5) BLK dapat menyelenggarakan kerja sama pelatihan dengan pihak ketiga dalam rangka memenuhi kebutuhan latihan kerja.

- (6) Kerja sama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), berupa kerja sama pelaksanaan pelatihan, program, instruktur, pendanaan, peralatan, bahan atau sumber daya pelatihan lainnya.
- (7) BLK dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja dengan biaya dari siswa sendiri, instansi, Perusahaan, lembaga dan pihak ketiga lainnya.

Pasal 9

- (1) BLK dapat membentuk unit usaha yang dikelola pihak lain dan bertanggung jawab kepada kepala balai.
- (2) Unit usaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam rangka pemberdayaan lulusan BLK.
- (3) BLK dapat memberdayakan sarana prasarana dan fasilitas penunjang lainnya untuk keperluan masyarakat atau pihak lainnya dengan dikenakan biaya.
- (4) Ketentuan pembentukan unit usaha sebagaimana dimaksud pada ayat diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Pasal 10

Setiap penyelenggaraan Pelatihan Kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan, melaporkan kegiatannya ke Dinas.

Pasal 11

- (1) Lembaga penyelenggara Pelatihan Kerja, harus menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan/atau Pemagangan.
- (2) LPK swasta menyampaikan laporan kegiatannya secara tertulis setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas.

Pasal 12

- (1) Dalam rangka memenuhi kebutuhan Kompetensi Kerja Tenaga Kerja di perusahaannya Pengusaha/investor harus melatih tenaga kerjanya dengan memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal agar dapat mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Pelaksanaan Pelatihan Tenaga Kerja Lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah atau pihak lain.

Pasal 13

- (1) Dalam rangka pemenuhan akan Tenaga Kerja kompeten sesuai dengan kebutuhan Perusahaan, Perusahaan dapat menyelenggarakan program Pemagangan.
- (2) Penyelenggaraan Pemagangan sebagaimana tersebut pada ayat (1) harus dilaporkan dan didaftarkan kepada Dinas.
- (3) Pelaksanaan program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat dan ketentuan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Dinas melakukan pembinaan Pelatihan Kerja dan Pemagangan untuk peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan produktivitas.
- (2) Dalam rangka peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi dan efisiensi kegiatan ekonomi menuju produktivitas Daerah.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 15

Penempatan Tenaga Kerja dilakukan untuk memenuhi kebutuhan Tenaga Kerja di dunia industri, perluasan kesempatan kerja, mengurangi jumlah pengangguran, peningkatan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat dengan asas terbuka, bebas, objektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

Pasal 16

Pemerintah Daerah melakukan perencanaan, pembinaan, pengembangan, penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja di Daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan sosial budaya masyarakat dan harkat dan martabat kemanusiaan.

Pasal 17

- (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (2) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja

Pasal 18

Dalam rangka pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal, Pemerintah Daerah memberikan kesempatan yang lebih luas bagi Tenaga Kerja Lokal untuk bekerja di Daerah.

Pasal 19

Wali Kota dapat membuat kebijakan tertentu dalam hal Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja di Daerah sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 20

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri, dilaksanakan oleh:
 - a. Dinas; dan
 - b. lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta.
- (2) Selain Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, dapat dilaksanakan oleh BKK.
- (3) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaksanakan kegiatan antar kerja khusus bagi lulusan dari lembaga pendidikan atau lembaga pelatihannya sendiri.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri dilaksanakan oleh:
 - a. Dinas; dan
 - b. P3MI.
- (5) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) melalui mekanisme
 - a. AKAD; dan
 - b. AKAN.
- (6) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, wajib memperoleh:
 - a. tanda daftar;
 - b. Izin tertulis; dan/atau
 - c. rekomendasi dari Dinas.

- (7) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dalam melaksanakan Penempatan Tenaga Kerja harus terlebih dahulu melaporkan melalui sistem Informasi Ketenagakerjaan.

Pasal 21

- (1) Setiap Perusahaan yang ada di Daerah harus mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Lokal sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki.
- (2) Dalam rangka pemerataan kesempatan kerja, Pemerintah Daerah dapat membuat kebijakan terkait dengan penggunaan Tenaga Kerja di Daerah.

Pasal 22

- (1) Setiap ada lowongan pekerjaan dan/atau akan melakukan perekrutan Tenaga Kerja, Perusahaan harus melaporkan lowongan pekerjaan di perusahaannya kepada Dinas paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum dimulainya perekrutan.
- (2) Laporan lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan secara tertulis melalui media elektronik atau non elektronik.

Pasal 23

- (1) Perusahaan yang telah melakukan perekrutan Tenaga Kerja harus melaporkan kepada Dinas sebagai laporan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah selesai perekrutan.
- (3) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertulis melalui media elektronik atau non elektronik.

Pasal 24

- (1) Perusahaan tidak diperbolehkan melakukan perekrutan calon Tenaga Kerja apabila belum jelas adanya lowongan pekerjaan yang tersedia.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja tidak diperbolehkan memungut biaya kepada Pencari Kerja dalam proses perekrutan, kecuali PPTKS pada jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

- (1) Dalam hal Perusahaan mengalami kesulitan memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya, Perusahaan dapat merekrut Tenaga Kerja dari luar Daerah setelah melakukan seleksi terhadap persediaan Tenaga Kerja Lokal dan telah mendapatkan Izin dari Dinas.
- (2) Mekanisme pelaksanaan perekrutan Tenaga Kerja dari luar Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

- (1) Penyelenggara pameran Bursa Kerja bagi masyarakat umum merupakan lembaga yang telah memiliki surat Izin menyelenggarakan *job fair*.
- (2) BKK dapat menyelenggarakan pameran Bursa Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi alumninya.
- (3) Setiap penyelenggaraan pameran Bursa Kerja di Daerah harus memiliki Izin atau rekomendasi dari Dinas.

Pasal 27

- (1) Untuk menjalankan perusahaannya, Perusahaan dapat menggunakan Tenaga Kerja Asing sesuai dengan mekanisme dan ketentuan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing harus melaporkan mulai awal bekerja dan selanjutnya melaporkan secara rutin setiap akhir bulan kepada Dinas.

Pasal 28

- (1) Pemerintah Daerah harus mengupayakan pencari kerja Penyandang Disabilitas agar dapat bekerja sesuai dengan jenis dan tingkat disabilitasnya, bakat, minat dan kemampuannya agar dapat bekerja di Perusahaan ataupun bekerja secara mandiri melalui program perluasan kesempatan kerja.
- (2) Dinas melakukan sosialisasi dan pemantauan pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang Tenaga Kerja disabilitas di Perusahaan.

Pasal 29

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan dan perlindungan kepada PMI yang berasal dari Daerah sejak sebelum bekerja dan setelah bekerja.
- (2) Bentuk pembinaan dan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. sosialisasi informasi permintaan PMI;
 - b. pendidikan dan pelatihan calon PMI;
 - c. pembinaan dan pengawasan lembaga pendidikan dan pelatihan calon PMI;
 - d. pembinaan dan pengawasan lembaga penempatan PMI;
 - e. pengaturan, pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan penempatan pekerja migran;
 - f. perlindungan PMI sebelum bekerja dan setelah bekerja di Daerah; dan
 - g. penyusunan basis data PMI.

BAB VII HUBUNGAN KERJA

Pasal 30

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara:
 - a. tertulis; dan
 - b. lisan.
- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, harus dicatatkan pada Dinas.
- (4) Perjanjian Kerja secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada Perusahaan lain dan/atau penyedia jasa Tenaga Kerja harus memfasilitasi apabila terjadi Perselisihan Hubungan Industrial.
- (6) Pemberi Kerja tidak diperbolehkan mensyaratkan dan/atau menahan ijazah dan/atau dokumen pribadi milik Pekerja/Buruh sebagai jaminan untuk bekerja.

BAB VIII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Sarana Hubungan Industrial

Pasal 31

- (1) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
 - a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - b. organisasi Pengusaha;
 - c. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
 - d. Lembaga Kerja Sama Tripartit; dan
 - e. Peraturan Perusahaan;
 - f. Perjanjian Kerja Bersama;
 - g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
 - h. lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Setiap Perusahaan wajib memiliki sarana Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf e sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemerintah Daerah memiliki fungsi menetapkan kebijakan dan memberikan pelayanan pada bidang Hubungan Industrial yang meliputi:
 - a. pengesahan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama; dan
 - b. pencegahan dan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan.
- (4) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya; dan
 - e. ikut memajukan Perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (5) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pengusaha dan organisasi Pengusaha mempunyai fungsi:
 - a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan Kesejahteraan Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Bagian Kedua Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 32

- (1) Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas, melakukan pembinaan Hubungan Industrial yang harmonis antara Pengusaha dan pekerja dalam rangka produktivitas, kesejahteraan serta iklim usaha yang kondusif.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pembinaan kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan kesehatan;
 - b. pembinaan pelaksanaan sistem dan kelembagaan serta pelaku Hubungan Industrial;
 - c. pembinaan Lembaga Kerja Sama Bipartit;

- d. verifikasi atas keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - e. deteksi dini dengan menghimpun data/informasi ke Perusahaan dalam rangka pelaksanaan peraturan perundang-undangan;
 - f. upaya penyelesaian keresahan dan Mogok Kerja; dan
 - g. penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (3) Pengusaha harus mendukung dan membantu usaha produktif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan/atau organisasi pekerja.
 - (4) Usaha produktif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan usaha lain dalam bentuk koperasi yang kegiatannya tidak mengganggu kegiatan pokok Perusahaan.
 - (5) Dukungan dan bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat merupakan pemberian fasilitas berupa ruangan dan penyertaan modal.
 - (6) Dalam melakukan pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas dapat berkoordinasi dengan instansi atau lembaga terkait.

Pasal 33

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya.
- (2) Persyaratan dan prosedur penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perusahaan penerima sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib mengikutsertakan seluruh Pekerja/buruhnya dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Pasal 34

Setiap Pengusaha yang melakukan usahanya di Daerah harus melaporkan penggunaan tenaga kerjanya kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB IX PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 35

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Penyelesaian Melalui Perundingan Bipartit

Pasal 36

- (1) Setiap terjadi Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilakukan Perundingan Bipartit sebelum diselesaikan melalui Mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.
- (2) Tata cara penyelesaian melalui Perundingan Bipartit dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Penyelesaian Melalui Mediasi Hubungan Industrial

Pasal 37

- (1) Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi dilakukan oleh Mediator pada Dinas.
- (2) Ketersediaan Mediator pada Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan rasio jumlah Perusahaan.

Pasal 38

- (1) Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, Mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang Mediasi.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelaksanaan Mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara dalam jaringan/*online* apabila dalam keadaan memaksa dan mendapat persetujuan para pihak.

Bagian Keempat
Mogok Kerja

Pasal 39

- (1) Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Mogok Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Penutupan Perusahaan

Pasal 40

Dalam hal Kepala Dinas menerima pemberitahuan Penutupan Perusahaan, maka Kepala Dinas menugaskan Mediator untuk mengupayakan penyelesaian dengan mempertemukan para pihak untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi Penutupan Perusahaan.

Pasal 41

- (1) Penutupan Perusahaan merupakan hak dasar Pengusaha untuk menolak Pekerja/Buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.

- (2) Tindakan Penutupan Perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Bagian Keenam
Pemutusan Hubungan Kerja**

Pasal 42

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui Perundingan Bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Dalam hal Perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**BAB X
PELINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN**

**Bagian Kesatu
Pelindungan**

Pasal 43

- (1) Pengusaha wajib memberikan pelindungan kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas, wajib memberikan pelindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (3) Pelindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Bagian Kedua
Pengupahan**

Pasal 44

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya dan berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
- (2) Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. UMK;
 - b. struktur dan skala Upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; dan
 - e. bentuk dan cara pembayaran Upah.

Pasal 45

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk dewan pengupahan Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pembentukan dewan pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.
- (3) Pemerintah Daerah setiap tahun dapat mengusulkan penetapan Upah minimum Daerah kepada Gubernur.
- (4) Prosedur dan tata cara penetapan Upah minimum Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 46

Setiap Perusahaan harus menyediakan fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh dengan mempertimbangkan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan.

Pasal 47

Perusahaan harus memberikan kebebasan beragama, kebebasan beribadah dan kebebasan berpakaian kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 48

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program dan manfaat Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan.
- (2) Jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk pelayanan kesehatan.
- (3) Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pensiun; dan
 - e. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

BAB XI ULD KETENAGAKERJAAN

Pasal 49

- (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki ULD Ketenagakerjaan.
- (2) ULD Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

BAB XII KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 50

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan

jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan Tenaga Kerja, termasuk perlakuan yang sama terhadap Penyandang Disabilitas.

- (2) Pengusaha wajib memberikan hak dan kewajiban Pekerja/Buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan Tenaga Kerja, termasuk terhadap Penyandang Disabilitas.
- (3) Dalam penerimaan Tenaga Kerja di Daerah, Perusahaan memberikan kesempatan kepada Tenaga Kerja Lokal, sesuai dengan kebutuhan Perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi Tenaga Kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan.

BAB XIII SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 51

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja bertanggungjawab melakukan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Pengelola Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan Informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.

Pasal 52

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) perlu membangun dan mengembangkan sistem Informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Pengembangan sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sistem berbasis elektronik dan media informasi lainnya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XIV PEMBINAAN DAN PENGENDALIAN

Pasal 53

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

Pasal 54

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan Ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan Pengusaha/pekerja terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi profesi terkait.

- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (5) Pembinaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kegiatan:
 - a. pembinaan teknis;
 - b. sosialisasi;
 - c. pelatihan;
 - d. temu konsultasi;
 - e. diskusi;
 - f. pendampingan; dan
 - g. monitoring.
- (6) Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (2) dapat melakukan kunjungan ke Perusahaan dalam rangka pelaksanaan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

Pasal 55

- (1) Pembinaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 dilakukan secara berkesinambungan terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Objek pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. PTK;
 - b. pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 - c. Penempatan Tenaga Kerja;
 - d. penggunaan TKA;
 - e. Hubungan Kerja;
 - f. pencari kerja, Pemberi Kerja dan pekerja disabilitas;
 - g. pekerja anak;
 - h. pekerja perempuan;
 - i. waktu kerja;
 - j. pengupahan;
 - k. Perselisihan Hubungan Industrial;
 - l. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
 - m. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
 - n. Peraturan Perusahaan;
 - o. peraturan kerja bersama;
 - p. Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
 - q. organisasi Pengusaha.

Pasal 56

Bentuk dan tata cara pelaksanaan pengendalian terhadap kegiatan Ketenagakerjaan di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV PENGHARGAAN

Pasal 57

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada Pemberi Kerja yang telah berjasa dalam pelaporan lowongan kerja, data penempatan dan data pekerja disabilitas.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan bentuk penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI
PERAN SERTA MASYARAKAT/BADAN

Pasal 58

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

BAB XVII
KERJA SAMA

Pasal 59

- (1) Pemerintah Daerah dapat bekerja sama dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam rangka percepatan pelayanan publik bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Kerja sama dilakukan Pemerintah Daerah dilakukan dengan:
 - a. pemerintah pusat;
 - b. pemerintah provinsi;
 - c. pemerintah kabupaten/kota lain;
 - d. BUMN;
 - e. BUMD;
 - f. badan usaha milik swasta;
 - g. lembaga luar negeri.
- (4) Bentuk kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. Pelatihan Kerja;
 - b. permagangan;
 - c. bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Tata cara pelaksanaan kerja sama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVIII
PENDANAAN

Pasal 60

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

BAB XIX
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 61

- (1) Setiap Pengusaha dan/atau Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, Pasal 20 ayat (6), Pasal 33 ayat (3), Pasal 36 ayat (1), Pasal 43 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 48 ayat (1), dan Pasal 50 ayat (2) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran lisan;

- b. teguran tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan Izin;
 - i. denda administratif; dan/atau
 - j. sanksi administratif lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Denda administratif sebagaimana dimaksud pada ayat 2 huruf i, adalah penerimaan Daerah.
- (4) Tata cara pemberian sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 62

Setiap Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bidang Ketenagakerjaan.

BAB XX KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 63

- (1) Pemerintah Daerah membuat perencanaan dalam pemenuhan kebutuhan pejabat fungsional bidang Ketenagakerjaan baik itu Mediator, instruktur maupun pengantar kerja sesuai kebutuhan.
- (2) Dalam upaya peningkatan kemampuan teknis dan memenuhi persyaratan jabatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi bidang Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah harus mengikutkan pejabat fungsional bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pendidikan dan/atau pelatihan teknis Ketenagakerjaan dari Pemerintah Daerah maupun pemerintah pusat.

BAB XXI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 64

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 14 Tahun 2018 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kota Banjarmasin Tahun 2018 Nomor 14), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 65

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

Pasal 66

- (1) Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja mengusulkan substansi materi muatan Peraturan Wali Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65.
- (2) Materi muatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada unit kerja yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi di bidang hukum untuk disusun menjadi rancangan Peraturan Wali Kota.

Pasal 67

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

Pasal 68

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Banjarmasin
pada tanggal 5 Januari 2026

WALI KOTA BANJARMASIN,


MUHAMMAD YAMIN HR

Diundangkan di Banjarmasin
pada tanggal 5 Januari 2026

SEKRETARIS DAERAH KOTA BANJARMASIN,


IKHSAN BUDIMAN

LEMBARAN DAERAH KOTA BANJARMASIN TAHUN 2026 NOMOR 2

NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KOTA BANJARMASIN PROVINSI
KALIMANTAN SELATAN: (2 - 2 / 2026)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA BANJARMASIN
NOMOR 2 TAHUN 2026
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah dilaksanakan dalam rangka meningkatkan martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, makmyr dan meratabaik materiil maupun spiritual.

Penyelenggaraan Ketenagakaeraajan 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.

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup, pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktifitan dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Tenaga Kerja mikro” adalah proses penyusunan rencana Ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

Huruf c
Cukup jelas.
Huruf d
Cukup jelas.
Huruf e
Cukup jelas.
Huruf f
Cukup jelas.
Huruf g
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 6
Cukup jelas.

Pasal 7
Cukup jelas.

Pasal 8
Cukup jelas.

Pasal 9
Cukup jelas.

Pasal 10
Cukup jelas.

Pasal 11
Cukup jelas.

Pasal 12
Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20

Ayat (1)
Huruf a
Cukup jelas.

Huruf b
Yang dimaksud dengan “lembaga penempatan tenaga kerja swasta” adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.

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 21
Cukup jelas.

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
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)

Yang dimaksud dengan “instansi atau lembaga terkait”
adalah instansi yang menyelenggarakan urusan
pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 33
Cukup jelas

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35
Cukup jelas.

Pasal 36
Cukup jelas.

Pasal 37
Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Yang dimaksud dengan “sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan” adalah anggaran pendapatan dan belanja negara.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64
Cukup jelas.
Pasal 65
Cukup jelas.
Pasal 66
Cukup jelas.
Pasal 67
Cukup jelas.
Pasal 68
Cukup jelas.