



SALINAN

GUBERNUR KALIMANTAN BARAT

PERATURAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT
NOMOR 5 TAHUN 2019

TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN BARAT,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan kompetensi pencari kerja yang sinergi dengan kebutuhan industri dan pengawasan ketenagakerjaan, perlu sistem ketenagakerjaan yang menyeluruh dan terencana yang dapat menjadi pedoman bagi Pemerintah Daerah dalam pengambilan kebijakan dibidang penyediaan lapangan kerja, peningkatan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Kalimantan Barat;
- b. bahwa ketentuan Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah untuk menetapkan kebijakan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam hurup a dan hurup b, 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 25 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Otonom Provinsi Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1106);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
6. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

7. 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 beberapa kali diubah 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);
8. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
9. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Noor 4637);
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 Lebaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
13. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39);
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.32/MEN/XII/2008 Tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit;
15. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan 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);
16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1895);
17. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 882);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Peraturan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157).

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT
dan
GUBERNUR KALIMANTAN BARAT

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kalimantan Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernursebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Provinsi Kalimantan Barat.
3. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Barat.
4. Dinas adalah perangkat daerah yang membidangi urusan Ketenagakerjaan di Daerah.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
8. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pemberi Kerja adalah orang peseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliknya sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan hurud b yang berkedudukan diluar Indonesia.
11. Perusahaan adalah:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, memiliki 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; atau
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

12. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
13. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
14. Perencanaan Tenaga Kerja 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.
15. Perencanaan 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.
16. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah sebuah lembaga yang dibentuk di sekolah menengah kejuruan, perguruan tinggi dan lembaga pelatihan kerja sebagai unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksana pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja.
17. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, dan etos kerja pada kerja keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
18. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan.
19. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa diperusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
20. Pelayanan 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 sesuai dengan kebutuhannya
21. Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia.
22. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberikerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
23. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
24. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur perusahaan, pekerja/buruh dan pemerintahan yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

25. Hubungan Kerja adalah hubungan antara perusahaan dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
26. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
27. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan
28. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
29. Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
30. 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.
31. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.
32. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku di daerah.
33. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah Upah Minimum yang berlaku di kabupaten/kota di Daerah
34. Upah Minimum Sektoral yang selanjutnya disingkat UMS adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di kabupaten/kota di Daerah.
35. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
36. Unit Pelaksana Teknis yang selanjutnya disebut UPT adalah unit Pelaksana Teknis yang bidang tugasnya terkait penyelenggaraan pelatihan ketenagakerjaan dan menciptakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi.
37. Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disingkat PRT adalah orang yang bekerja pada orang perseorangan dalam rumah tangga untuk melaksanakan pekerjaan kerumahtanggaan dengan menerima upah dan/atau imbalan dalam bentuk lain.
38. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.
39. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
40. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
41. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
42. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

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

BAB II TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH

Pasal 2

Pemerintah Daerah berwenang dalam menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan yang meliputi:

- a. sebelum bekerja;
- b. selama bekerja; dan
- c. sesudah masa kerja berakhir.

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a meliputi:

- a. mengkoneksikan kebutuhan tenaga kerja dengan pendidikan dan pelatihan;
- b. melakukan pelatihan berbasis kompetensi;
- c. melakukan kerja sama penempatan tenaga kerja antardaerah di Daerah dan diluar Daerah;
- d. menyediakan informasi lowongan pekerjaan;
- e. meningkatkan investasi untuk membuka lapangan pekerjaan;
- f. melakukan kerja sama dalam pelatihan berbasis kompetensi;
- g. meningkatkan sumberdaya manusia yang berkompetensi dan memiliki akreditasi dalam memberikan pelatihan di UPT;
- h. meningkatkan prasarana pelatihan kerja yang sesuai standar kompetensi;
- i. pendataan industri dan identifikasi kebutuhan tenaga kerjanya; dan
- j. identifikasi dan klasifikasi pencari kerja.

Pasal 4

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan selama bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b meliputi:

- a. melakukan pengawasan terhadap perjanjian kerja;
- b. melakukan koordinasi hubungan industrial dengan lembaga yang menangani ketenagakerjaan;
- c. mendorong terbentuknya asosiasi sektoral;
- d. memfasilitasi proses menetapkan UMP sesuai hasil kesepakatan pengusaha dan serikat pekerja;
- e. memfasilitasi proses menetapkan UMP dan UMS;
- f. memastikan hak pekerja diberikan oleh pemberi kerja; dan
- g. mendorong terbentuknya organ peraturan perusahaan.

Pasal 5

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesudah masa kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c meliputi:

- a. menyelenggarakan program pemberdayaan masyarakat di daerah melalui padat karya atau sejenisnya;
- b. mendorong terciptanya lapangan pekerjaan baru melalui pemberdayaan usaha kecil;
- c. menyelenggarakan program latihan kewirausahaan; dan

- d. memfasilitasi kemudahan akses permodalan dan jaminan kredit melalui lembaga keuangan dan/atau dana bergulir.

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja Daerah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja di Daerah.
- (2) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan antara lain meliputi:
 - a. Penduduk dan tenaga kerja;
 - b. Kesempatan kerja;
 - c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. Produktivitas tenaga kerja;
 - e. Hubungan industrial;
 - f. Kondisi lingkungan kerja;
 - g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;
 - h. Jaminan sosial tenaga kerja.
- (3) Penyusunan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilaksanakan oleh Dinas berkoordinasi dengan instansi vertikal; dan Lembaga terkait.
- (4) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dimuat dalam dokumen perencanaan sebagai berikut:
 - a. rencana pembangunan jangka menengah Daerah;
 - b. rencana strategis; dan
 - c. rencana kerja Dinas.
- (5) Penyusunan rencana pembangunan jangka menengah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi perencanaan pembangunan.
- (6) Penyusunan rencana strategis dan rencana kerja Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dan huruf c dilaksanakan oleh Dinas.
- (7) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari:
 - a. Tetap;
 - b. Perusahaan swasta;
 - c. Perguruan tinggi;
 - d. Lembaga swadaya masyarakat; dan/atau
 - e. Pihak terkait lainnya.
- (8) Tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan perencanaan ketenagakerjaan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 meliputi:
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja Makro; dan
 - b. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a memuat:
 - a. penghitungan persediaan tenaga kerja;
 - b. penghitungan kebutuhan akan tenaga kerja; dan
 - c. penghitungan neraca tenaga kerja.
 - d. arah kebijakan strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.

- (3) Perencanaan Tenaga Kerja Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b memuat:
 - a. persediaan pegawai;
 - b. kebutuhan pegawai;
 - c. neraca pegawai; dan
 - d. program kepegawaian.
- (4) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro dan Perencanaan Tenaga Kerja Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV PELATIHAN DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu Pelatihan

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan tenaga kerja melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
 - c. pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi; dan
 - d. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan profesionalisme.
- (3) Pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilakukan oleh Dinas.
- (4) Dalam pelatihan pengembangan kompetensi tenaga kerja, Pemerintah Daerah dapat membentuk kelembagaan yang berbadan hukum atau unit pelaksana teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam satu program pelatihan kerja harus mengikutsertakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah peserta pelatihan.
- (6) Pelatihan kerja yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah diprioritaskan bagi calon tenaga kerja di perbatasan yang ada di Daerah.
- (7) Pemerintah Daerah melakukan evaluasi yang ditujukan kepada penyelenggara kerja terhadap hasil pelatihan kerja.

Pasal 9

- (1) Dinas menyelenggarakan pelatihan ketenagakerjaan berbasis kompetensi pada UPT dan pelatihan berbasis masyarakat.
- (2) UPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerja sama dengan:
 - a. sekolah menengah kejuruan;
 - b. perguruan tinggi;
 - c. perusahaan; dan
 - d. lembaga lainnya.
- (3) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) didukung dengan:
 - a. tenaga instruktur yang bersertifikat; dan
 - b. prasarana dan sarana pelatihan yang sesuai standar

Pasal 10

- (1) Pengusaha bertanggungjawab dalam meningkatkan kompetensi pekerjanya untuk meningkatkan produktivitas.
- (2) Setiap pekerja berhak memperoleh pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk mengembangkan kompetensinya.
- (3) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.
- (4) Lembaga pelatihan kerja mengeluarkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi di akhir pelatihan bagi peserta yang dianggap lulus/kompeten sesuai program pelatihan yang diikutinya.
- (5) Setiap pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi melalui sertifikasi uji kompetensi.

Pasal 11

- (1) Penyelenggaraan pelatihan kerja harus didukung dengan prasarana dan sarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi.
- (2) Dinas melakukan identifikasi terhadap lembaga pelatihan kerja yang telah terakreditasi untuk ditingkatkan prasarana dan sarannya.
- (3) Dinas dapat bekerja sama dengan perusahaan swasta dan pihak terkait lainnya untuk meningkatkan prasarana dan sarana terhadap lembaga pelatihan kerja.

Pasal 12

- (1) Lembaga pelatihan kerja wajib membuat dan menyampaikan laporan secara periodik kegiatan lembaganya setiap 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik setiap 6 (enam) bulan sekali terhadap lembaga pelatihan kerja.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan oleh Kepala Dinas kepada Gubernur.

Pasal 13

- (1) Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dilingkungan perusahaannya
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan dapat bekerja sama dengan UPT dan/atau lembaga pelatihan swasta lainnya.
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang memiliki sertifikat kompetensi.

Bagian Kedua Pemagangan

Pasal 14

- (1) Pelatihan kerja berbasis kompetensi dapat diselenggarakan dengan sistem atau pola pemagangan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian dengan pemagang antara peserta dengan perusahaan secara tertulis.
- (3) Perjanjian pemagangan paling sedikit memuat hak dan kewajiban antara peserta dengan perusahaan serta jangka waktu pemagangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

- (5) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus di bawah bimbingan dan pengawasan staf teknis yang kompeten.
- (6) Pengawasan terhadap pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ayat (3), dan ayat (4) dilakukan oleh Dinas.

Pasal 15

- (1) Perusahaan mengeluarkan sertifikat pemagangan bagi peserta magang yang telah lulus mengikuti kegiatan pemagangan.
- (2) Bagi peserta yang tidak lulus atau berhenti/tidak menyelesaikan kegiatan pemagangan diberikan surat keterangan telah mengikuti kegiatan pemagangan.
- (3) Peserta pemagangan yang telah lulus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikasi kompetensi.
- (4) Uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) difasilitasi oleh perusahaan.

Pasal 16

- (1) Perusahaan di Daerah hanya dapat menerima peserta magang paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah karyawan.
- (2) Pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dilaksanakan baik di dalam atau diluar negeri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal seluruh tahapan proses penyelenggaraan pemagangan dilaksanakan di dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayau (2), peserta magang tidak dipungut biaya.

BAB V PENEMPATAN TENAGAKERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 17

- (1) Setiap tenagakerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

- (1) Pemberi Kerja ang memerlukan tenaga kerja dapat kerekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksanaan penempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan kenaga kerja
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental mapun fisik tenaga kerja

Pasal 19

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh lembaga pelaksanaan penempatan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja berlandaskan sertifikasi kompetensi dan tingkat pendidikan tenaga kerja.
- (2) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. lembaga swasta berbadan hukum; dan
- (3) Selain lembaga penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setiap orang dilarang melakukan penempatan tenaga kerja.

Pasal 20

Dalam pelayanan penempatan tenaga kerja, pemerintah daerah memiliki kewenangan meliputi:

- a. Pelayanan antara kerja lintas daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah
- b. Penerbitan izin Lembaga penempatan tenaga kerja swasta antar dalam 1 (satu) Daerah; dan
- c. Pengelolaan informasi pasar kerja di Daerah.

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 dilaksanakan secara terpadu dalam suatu sistem penempatan tenaga kerja
- (2) Sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (a) meliputi informasi pasar kerja di Daerah yang secara teknis dikelola oleh Dinas untuk disebarluaskan kepada masyarakat.
- (3) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disampaikan oleh Perusahaan secara tertulis paling singkat 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas
- (4) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman; dan
 - d. syarat-syarat lainnya sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- (5) Dalam hal perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian di Daerah, informasi pasar kerja perusahaan wajib disampaikan kepada Dinas.
- (6) Dalam hal informasi pasar kerja sudah terisi, perusahaan wajib memberikan laporan secara tertulis kepada Dinas.

Pasal 21

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan dan/atau memfasilitasi pelaksanaan pameran bursa kerja dan bursa magang kerja.
- (2) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja diselenggarakan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang berasal dari:
 - a. Perusahaan;
 - b. Pemerintah kabupaten/kota;
 - c. lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - d. lembaga penyalur pekerja rumah tangga;
 - e. bursa kerja khusus; atau
 - f. informasi lowongan pekerjaan lainnya.

Pasal 22

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a dalam bentuk:
 - a. pameran bursa kerja;
 - b. informasi lowongan kerja melalui media cetak atau elektronik;
 - c. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - d. bursa kerja online.
- (2) Pelayanan sebagai dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang berasal dari:
 - a. Perusahaan;
 - b. pemerintah kabupaten/kota;
 - c. lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - d. perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia; dan/atau
 - e. lembaga penyalur pekerja rumah tangga.
- (3) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

Pasal 23

Pelayanan penempatan tenaga kerja oleh lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

- (1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a dan huruf b, dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah kejuruan, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.
- (3) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang menempatkan:
 - a. tenaga kerja di luar alumninya; dan /atau
 - b. tenaga kerja ke luar negeri.
- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh kepala satuan pendidikan menengah kejuruan, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 25

- (1) Pelindungan Calon Tenaga Kerja yang akan bekerja ke Luar Negeri meliputi:
 - a. pelindungan sebelum bekerja;
 - b. pelindungan selama bekerja; dan
 - c. pelindungan setelah bekerja.
- (2) Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab memberikan Pelindungan Tenaga Kerja yang akan bekerja ke luar negeri sebelum bekerja dan setelah bekerja yang dilaksanakan berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Pasal 26

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dengan memperlihatkan kompetensi, keseuaian jenis dan derajat disabilitas.
- (2) Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 20% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (3) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Tata cara dan mekanisme mempekerjakan penyandang disabilitas sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 27

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

BAB VI
HUBUNGAN KERJA

Pasal 28

- (1) Setiap hubungan kerja harus dilakukan dengan perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh secara tertulis.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak
- (2) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. Pekerja meninggal dunia;

- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, perturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Pasal 30

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 terdiri atas:

- a. PKWT; dan
- b. PKWTT

Pasal 31

- (1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 huruf a didasarkan atas
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesai suatu pekerjaan tertentu.
- (2) Perusahaan yang menerapkan PKWT wajib memberitahukan secara tertulis kepada Dinas sebelum PKWT ditandatangani.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum tanda tangan kontrak PKWT.

Pasal 32

- (1) PKWT harus berubah menjadi PKWTT apabila:
 - a. pekerjaan yang diperjanjikan untuk pekerjaan yang bersifat tetap; dan
 - b. masa berlaku dan masa perpanjangan telah selesai.
- (2) Hubungan kerja yang berlangsung di atas 3 (tiga) tahun secara otomatis diangkat menjadi pekerja PKWTT.

Pasal 33

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

BAB VII HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatuan Umum

Pasal 34

Hubungan industrial melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartit;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 35

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh
- (3) Tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan serikat pekerja/buruh sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan perauran perundang-undangan.

Pasal 36

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Federasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk paling sedikit oleh 5 (lima) serikat pekerja/ serikat buruh.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 37

- (1) Setiap perusahaan yang telah memenuhi persyaratan wajib menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi dan kepercayaan yang bertujuan mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan pelayanan kepentingannya di dalam bidang hubungan industrial, menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja serta usaha dalam pembinaan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 38

- (1) Setiap pengusaha yang telah memenuhi persyaratan wajib membentuk lembaga kerja sama bipartite.
- (2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dengan wakil serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/burh.
- (3) Pembentukan lembaga kerja sama bipartit wajib bagi perusahaan yang memiliki pekerja 50 (lima puluh) orang atau lebih.
- (4) Tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 39

- (1) Lembaga kerjasama tripartite dibentuk untuk memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Gubernur dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di daerah.
- (2) Keanggotaan lembaga kerja sama tripartit terdiri atas:
 - a. unsur Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi perusahaan; dan
 - c. serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Pembentukan Lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggungjawab kepada Gubernur.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata kerja dan susunan organisasi lembaga kerja sama tripartit berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Pasal 40

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan.
- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disahkan Dinas untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota di Daerah.
- (3) Dinas mengesahkan peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) telah menerima pengajuan dari Pengusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja Bersama.

Bagian Ketujuh
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 41

- (1) Perjanjian kerjasama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Pengusaha mendaftarkan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Dinas.
- (4) Ketentuan mengenai prosedur dan tatacara pembuatan perjanjian kerja bersama berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
PERLINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN

Pasal 42

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

Pasal 43

- (1) Setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial.
- (2) Pemberi Kerja wajib mendaftarkan dirinya dan seluruh pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
- (3) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) termasuk pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Indonesia bekerja di Luar Negeri.
- (4) Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) termasuk PKWT dan PKWTT.
- (5) Pemberi Kerja dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

Pasal 44

- (1) Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada Penyelenggara Jaminan Sosial.
- (2) Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada Penyelenggara Jaminan Sosial.

Pasal 45

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 46

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan dan anak berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan di malam hari disaat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.
- (3) Pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh perempuan yang masih ingin bekerja setelah selesai melaksanakan masa menyusui sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 47

Pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.

Pasal 48

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan

- c. perlakuan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai SMK3.

Pasal 49

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:
 - a. mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
 - b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) Pelaksanaan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pengawasan oleh pengawas Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

- (1) Setiap perusahaan wajib memberikan tunjangan hari raya.
- (2) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam (1) tahun
- (3) Besaran tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan:
 - a. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah; dan
 - b. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan masa kerja/12x1 bulan upah.
- (4) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan pada saat hari raya keagamaan masing-masing pekerja atau kesepakatan pengusaha dan pekerja.
- (5) Pembayaran tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB IX UPAH MINIMUM

Bagian Kesatu Umum

Pasal 51

- (1) Upah minimum terdiri atas:
 - a. UMP dan UMK; dan
 - b. UMS Provinsi dan UMS kabupaten/kota
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota.

Pasal 52

- (1) Gubernur menetapkan upah minimum sebagai jaring pengaman.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1(satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartite antara pekerja/buruh dengan pengusaha diperusahaan yang bersangkutan.

Pasal 53

- (1) Pengusaha wajib membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 dapat melakukan penangguhan pembayaran upah minimum.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penangguhan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Bagian Kedua

Penetapan Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota

Pasal 54

- (1) Gubernur wajib menetapkan UMP.
- (2) UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur paling lambat setiap tanggal 1 (satu) November.
- (3) Gubernur dalam menetapkan UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan provinsi.
- (4) Dalam menyusun rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dewan pengupahan provinsi berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan.

Pasal 55

- (1) Gubernur dapat menetapkan UMK.
- (2) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari UMP.
- (3) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dan diumumkan oleh Gubernur paling lambat setiap tanggal 21 November setelah penetapan UMP.
- (4) Gubernur dalam menetapkan upah minimum kabupaten/kota memperhatikan rekomendasi dewan pengupahan kabupaten/kota dan/atau rekomendasi bupati/walikota.
- (5) Rekomendasi bupati/walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berdasarkan saran dan pertimbangan dewan pengupahan kabupaten/kota.
- (6) Dalam menyusun rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dewan pengupahan kabupaten/kota dan/atau bupati/walikota berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan.

Bagian Ketiga
Penetapan Upah MinimumSektoral

Pasal 56

- (1) Gubernur dapat menetapkan UMSProvinsi dan/atau Kabupaten/Kota berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sector yang bersangkutan.
- (2) Penetapan UMSsebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan kabupaten/kota.
- (3) UMSProvinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari UMP.
- (4) UMS Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) harus lebih besar dari UMK.

Bagian Keempat
Kesejahteraan

Pasal 57

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial.
- (2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi jaminan sosial dalam hubungan kerja dan jaminan sosial diluar hubungan kerja.
- (3) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X
DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI

Pasal 58

- (1) Gubernur berwenang membentuk Dewan Pengupahan Provinsi.
- (2) Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Gubernur.
- (3) Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan saran dan pertimbangan dalam rangka penetapan UMP, penerapan sistem pengupahan tingkat daerah dan menyiapkan bahan perumusanpengembangan sistem pengupahan nasional.
- (4) Keanggotaan dewan pengupahan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.
- (5) Keanggotaan dewan pengupah provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, pemberhentian anggota, tugas dan tata kerja dewan pengupahan provinsi diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XI
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 59

- (1) Penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.

- (2) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki sertifikat keahlian.
- (3) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing wajib melaporkan keberadaan pada Dinas.
- (4) Setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (5) Persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 60

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (2) Kewajiban memiliki izin perpanjang, tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler
- (3) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan didaerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Pasal 61

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
 - a. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing;
 - c. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA;
 - d. melaporkan keberadaan tenaga kerja asing diperusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan; dan
 - e. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Pemerintah Daerah.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 62

- (1) Pemberi kerja atau pengguna tenaga kerja asing wajib menyediakan lokasi pemukiman.
- (2) Pemberi kerja atau penggunaan tenaga kerja dalam menyediakan lokasi pemukiman atau kawasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus terintegrasi dalam satu kawasan antara perusahaan.
- (3) Lokasi pemukiman atau kawasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan rencana tata ruang wilayah kabupaten/kota.

Pasal 63

Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XII PERSELISIHAN

Bagian Kesatu Mediasi

Pasal 64

- (1) Dinas wajib melakukan fasilitasi/mediasi terkait perselisihan yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jumlah pegawai mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

Bagian Kedua Mogok Kerja

Pasal 65

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Dinas wajib melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.
- (6) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (7) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum maupun sesudah terjadinya mogok kerja.

Pasal 66

- (1) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1), pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan.

- (3) Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 67

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

Pasal 68

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh.

BAB XIII BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu PHK

Pasal 69

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.
- (4) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum.
- (5) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

Pasal 70

- (1) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 71

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan/atau
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 72

Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung dan/atau lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutus dan memiliki kekuatan hukum tetap, yang menyatakan pekerja/buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

Bagian Kedua Pensiun

Pasal 73

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Pengusaha dapat menolak pekerja/buruh yang mengajukan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1), apabila masih membutuhkan pekerja/buruh tersebut.
- (3) Pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun.
- (4) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Meninggal Dunia

Pasal 74

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris pekerja/buruh bersangkutan uang dengan perhitungan:

- a. 2 (dua) kali uang pesangon;
- b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja; dan
- c. uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
PENGAWASAN

Pasal 75

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengawas Ketenagakerjaan.
- (3) Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mempunyai kompetensi dan independensi guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 76

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan Ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:
 - a. unit kerja pengawasan Ketenagakerjaan;
 - b. pengawas ketenagakerjaan; dan
 - c. tata cara pengawasan.
- (2) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan secara terkoordinasi oleh bidang pengawasan pada Dinas.
- (3) Hasil pengawasan Ketenagakerjaan dilaporkan oleh Dinas kepada Gubernur.
- (4) Dalam rangka mensinergikan dan meningkatkan pengawasan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dapat dibentuk tim terpadu yang berasal dari unsur Dinas, organisasi perangkat daerah terkait, dan instansi vertikal terkait di Daerah.
- (5) Pembentukan tim terpadu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB XV
PENGHARGAAN

Pasal 77

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan yang menjalankan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk piagam penghargaan.
- (3) Ketentuan mengenai tatacara pemberian penghargaan bagi perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XVI SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 78

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), Pasal 20 ayat (3), Pasal 20 ayat (5), Pasal 20 ayat (6), Pasal 31 ayat (2), 37 ayat (1), Pasal 38 ayat (1), Pasal 40 ayat (1), Pasal 43 ayat (1), Pasal 43 ayat (5), Pasal 45 ayat (1), Pasal 46 ayat (3), Pasal 47, Pasal 49 ayat (1), Pasal 50 ayat (1), Pasal 50 ayat (5), Pasal 61 ayat (1), Pasal 62 ayat (1), Pasal 70 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 ayat (3), dan Pasal 74 dikenakan sanksi administrasi.
- (2) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. pemberhentian sementara sebagian atau keseluruhan kegiatan;
 - c. denda;
 - d. pembekuan perizinan yang diterbitkan Pemerintah Daerah; dan/atau
 - e. pencabutan izin usaha atau pembatalan tanda daftar.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XVII PENYIDIKAN

Pasal 79

- (1) Selain penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia, penyidikan atas pelanggaran dalam Peraturan Daerah ini dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
 - a. menerima, mencari, mengumpulkan, dan meneliti keterangan laporan berkenaan dengan tindak pidana dibidang Ketenagakerjaan agar keterangan atau laporan menjadi lebih lengkap dan jelas;
 - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana dibidang Ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - d. memeriksa buku, catatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pengeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda, dan/atau dokumen yang dibawa;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;

- i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya pada penuntut umum melalui penyidik pejabat polisi Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

BAB XVIII KETENTUAN PIDANA

Pasal 80

- (1) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3), Pasal 24 ayat (3), atau Pasal 46 ayat (2), diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,00- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindakan pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pelanggaran.

Pasal 81

Setiap orang yang menempatkan tenaga kerja di luar negeri yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (3), dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam undang-undang tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 82

Setiap orang atau perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (1), Pasal 63, Pasal 66 ayat (3), atau Pasal 71 ayat (1) dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 83

Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) dan Pasal 44 ayat (2) dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam undang-undang tentang BPJS.

BAB XIX PENDANAAN

Pasal 84

- (1) Segala pendanaan yang diperlukan bagi pelaksanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) Selain anggaran pendapatan dan belanja daerah, pendanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari sumber pendapatan lainnya yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XX
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 85

Perjanjian Kerja yang sudah ada sebelum berlakunya peraturan daerah ini tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa Perjanjian Kerja tersebut sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan daerah ini.

BAB XXI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 86

Peraturan pelaksana dari peraturan daerah ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak peraturan daerah ini diundangkan.

Pasal 87

Peraturan Daerah ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

Ditetapkan di Pontianak
Pada tanggal

GUBERNUR KALIMANTAN BARAT,

SUTARMIDJI

Diundangkan di Pontianak
Pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT,

A.L. LEYSANDRI

LEMBARAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT TAHUN 2019 NOMOR 5

NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT : 5-174/2019

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT
NOMOR 5 TAHUN 2019

TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah 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, bahwa Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan Ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya.

Provinsi Kalimantan Barat sebagai daerah yang cukup berkembang sektor industrinyamasih belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi penyerapan tenaga kerja yang berasal dari Provinsi Kalimantan Barat, di mana saat ini pengangguran di Provinsi Kalimantan Barat masih cukup tinggi. Untuk itu informasi lowongan tenaga kerja menjadi sangat berperan dalam mengetahui rekrutmen tenagakerja perusahaan yang wajib disampaikan perusahaan kepada Pemerintah Daerah melalui Dinas.

Untuk itu, Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat memandang perlu mengatur mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun instrument kebijakan berupa peraturan daerah yang berisi antara lain: strategi dan kebijakan; perencanaan; pelatihan dan pemagangan; penetapan tenagakerja dan peluasan kerja; hubungan kerja; hubungan industrial; perlindungan kesejahteraan; upah minimum; dewan pengupah provinsi; penggunaan tenaga kerja asing; pengawasan; dan penghargaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Huruf a

Pengawasan terhadap perjanjian kerja dilakukan baik pada saat pembuatan maupun pelaksanaan perjanjian kerja.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e
Cukup jelas.
Huruf f
Cukup jelas.
Huruf g
Cukup jelas.
Huruf h
Cukup jelas.

Pasal 5
Cukup jelas.

Pasal 6
Cukup jelas.

Pasal 7
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Yang dimaksud dengan “swasta” adalah lembaga/organisasi ketenagakerjaan yang tidak dikuasai oleh pemerintah yang baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum.
Huruf c
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup Jelas

Pasal 8
Cukup jelas.

Pasal 9
Cukup jelas.

Pasal 10
Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas.
Huruf b
Cukup jelas.
Huruf c
Cukup jelas.

Huruf d
Yang dimaksud dengan “lembaga lainnya” adalah Lembaga swasta yang berbadan hukum atau unit usaha maupun perorangan yang mampu melakukan ikatan hukum.

Ayat (3)
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
Cukup jelas.

Pasal 21
Cukup jelas.

Pasal 22
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Huruf a
Cukup jelas.

Huruf b
Cukup jelas.

Huruf c
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.

Huruf d
Yang dimaksud dengan perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Huruf e

Yang dimaksud dengan lembaga penyalur pekerja rumah tangga adalah badan usaha yang telah mendapat izin tertulis dari Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk merekrut dan menyalurkan pekerja rumah tangga.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia adalah penyelenggaraan pelayanan publik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, aman berkualitas dan cepat tanpa diskriminasi dalam penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri dari tahap permohonan/pendaftaran sampai ke tahap terbitnya dokumen keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia.

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

Cukup jelas.

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
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh Peserta, dan/atau pemberi kerja.
Yang dimaksud dengan Peserta adalah Peserta Jaminan Sosial yaitu setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.
Ayat (2)
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
Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Yang dimaksud dengan rencana penggunaan tenaga kerja asing adalah rencana penggunaan tenaga kerja asing pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja tenaga kerja asing untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Pasal 59
Cukup jelas.

Pasal 60
Ayat (1)
Yang dimaksud dengan pemberi kerja tenaga kerja asing adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

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.

Pasal 69
Cukup jelas.

Pasal 70
Cukup jelas.

Pasal 71
Cukup jelas.

Pasal 72
Cukup jelas.

Pasal 73
Cukup jelas.

Pasal 74
Cukup jelas.

Pasal 75
Cukup jelas.

Pasal 76
Cukup jelas.

Pasal 77
Cukup jelas.

Pasal 78
Cukup jelas.

Pasal 79
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas.

Pasal 81
Cukup jelas.

Pasal 82
Cukup jelas.

Pasal 83
Cukup jelas.

Pasal 84
Cukup jelas.

Pasal 85
Cukup jelas.

Pasal 86
Cukup jelas.

Pasal 87
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT NOMOR 3