

Ranperda Awal	Ranperda setelah Fasilitasi	
<p style="text-align: center;"> GOVERNUR SUMATERA BARAT RANCANGAN PERATURAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT NOMOR ... TAHUN 2018 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA GOVERNUR SUMATERA BARAT, </p>	<p style="text-align: center;"> GOVERNUR SUMATERA BARAT RANCANGAN PERATURAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT NOMOR ... TAHUN 2019 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA GOVERNUR SUMATERA BARAT, </p>	
<p>Menimbang : a. bahwa hak-hak dasar tenaga kerja/buruhserta kesempatan dan perlakuan yang sama harus dilakukan secara terencana, terstruktur, dan terpadu guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Sumatera Barat;</p>	<p>Menimbang : a. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata ;</p>	
<p>b. bahwa tantangan pasar bebas khususnya dalam Masyarakat Ekonomi Asean harus dihadapi melalui penyelenggaraan ketenagakerjaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja baik yang bekerja pada sektor perusahaan publik maupun pada sektor</p>	<p>b. bahwa dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, Pemerintah Daerah berupaya untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja yang terencana, dan terprogram dalam pengawasan ketenagakerjaan terpadu</p>	

<p>perusahaan swasta;</p>		
<p>c. bahwa pengaturan ketenagakerjaan mencakup pembangunan sumberdaya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan dan pembinaan hubungan industrial;</p>	<p>c. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada huruf b perlu ditetapkan dalam bentuk pengaturan untuk memberikan kepastian hukum mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan yang mengakomodir kondisi khusus daerah.</p>	
<p>d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;</p>	<p>d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.</p>	
<p>Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;</p>	<p>Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar] Negara Republik Indonesia Tahun 1945;</p>	
<p>2. Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 19 Tahun Tahun 1957 tentang Pembentukan daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara</p>	<p>2. Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swatanta Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau, Sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor</p>	

Republik Indonesia 1646);		1646);	
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);		3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);	
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);		4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Persilihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);	
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3502);		5. 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);	
6. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3670);		6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);	
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun	7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014		

2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);	tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587); sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);	
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);	8. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866);	
9. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297);	9. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);	
10. 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);	10. Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 2007 tentang Tatacara 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);	
11. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);	11. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007, tentang Tatacara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4701)	
12. 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);	12. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);	
13. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756);	13. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413) ;	
14. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866);	14. Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015, tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747) ;	
15. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia	15. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;	

Tahun 2012 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);		
16. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);	16. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24)	
17. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);	17. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39)	
18. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);	18. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.21/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri;	
19. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67,	19. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.21/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam	

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);	Negeri;	
20. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);	20. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER.16/MEN/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro;	
21. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);	21. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER.17/MEN/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro	
22. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;	22. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah;	
23. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;	23. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi;	
24. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri;	24. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;	
25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah;	25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional;	
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan	26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 80	

Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi;	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 2018 Nomor 157) ;	
27. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;	27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tatacara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;	
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;	28. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 29 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kabupaten/ Kota;	
29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;	29. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;	
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;	30. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2016 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja;	
31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan	31. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik	

Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak;	Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja;	
32. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat;	32. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Pelatihan Kerja;	
	33. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;	
	34. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.	
<p>Dengan Persetujuan Bersama</p> <p>DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT</p> <p>dan</p> <p>GUBERNUR SUMATERA BARAT</p> <p>MEMUTUSKAN:</p> <p>Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.</p>	<p>Dengan Persetujuan Bersama</p> <p>DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT</p> <p>Dan</p> <p>GUBERNUR SUMATERA BARAT,</p> <p>MEMUTUSKAN :</p> <p>Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN</p>	
<p>BAB I</p> <p>KETENTUAN UMUM</p>	<p>BAB I</p> <p>KETENTUAN UMUM</p>	
<p>Pasal 1</p> <p>Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:</p>	<p>Pasal 1</p> <p>Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :</p> <p>1. Angkatan kerja adalah penduduk usia</p>	

<ol style="list-style-type: none"> 1. Daerah adalah Daerah Provinsi Sumatera Barat. 2. Pemerintah adalah Pemerintah Pusat. 3. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat. 4. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab terhadap urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. 5. Gubernur adalah Gubernur Sumatera Barat. 6. Dinas adalah Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang bertanggung jawab terhadap urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. 7. Dinas Kabupaten/Kota adalah Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab terhadap urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. 8. Perusahaan adalah bentuk-bentuk usaha yang berada di wilayah Provinsi Sumatera Barat yang ditujukan untuk mendapatkan laba. 9. Pengusaha adalah: <ol style="list-style-type: none"> a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau 	<p>produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Antar kerja antar daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi di wilayah Republik Indonesia. 3. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. 4. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disngkat BNSP adalah lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. 5. Daerah adalah daerah Provinsi Sumatera Barat. 6. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKP-TKA adalah kompensasi yang harus di bayar oleh pemberi kerja TKA atas penggunaan TKA sebagai PNPB atau Penerimaan Daerah. 7. Dinas adalah Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang bertanggungjawab terhadap urusan wajib pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. 8. Gubernur adalah Gubernur Sumatera Barat. 9. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsyr pekerjaan, upah dan perintah. 10. Hubungan industrial adalah suaru sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri adri unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai
---	--

<p>badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau</p>	<p>Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.</p>	
<p>c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.</p>		
<p>10. 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.</p>	<p>11. Kesempatan kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.</p>	
<p>11. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.</p>		
<p>12. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.</p>	<p>12. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.</p>	
<p>13. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada Pemberi</p>		
<p>14. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat KKN I adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.</p>	<p>13. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.</p>	
		<p>14. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat KKN I adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.</p>
<p>15. Mediator adalah pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian</p>	<p>16. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.</p>	
		<p>17. Penduduk adalah kumpulan manusia yang menempati wilayah geografi dan ruang tertentu.</p>
<p>18. Pengangguran adalah angkatan kerja yang belum mendapat kesempatan bekerja, tetapi sedang mencari pekerjaan atau orang yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin memperoleh pekerjaan.</p>	<p>19. Pencari kerja terdaftar ialah orang yang terdaftar</p>	
		<p>19. Pencari kerja terdaftar ialah orang yang terdaftar</p>

<p>Kerja TKA.</p> <ol style="list-style-type: none"> 14. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. 15. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem penempatan tenaga kerja antar Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi. 16. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi di wilayah Republik Indonesia. 17. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri. 18. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. 19. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Provinsi Sumatera Barat atau dari daerah lain yang lahir di Provinsi Sumatera Barat secara turun temurun atau berdomisili di Provinsi Sumatera Barat yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga. 	<p>di Kabupaten / Kota yang belum mendapat pekerjaan, dan berusaha untuk mendapatkan suatu pekerjaan sesuai bidang & bakatnya.</p> <ol style="list-style-type: none"> 20. Pengawasan Ketenagakerjaan ialah pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. 21. Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disebut Penguji K3 adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melakukan kegiatan pengujian K3 dan kompetensi K3. 22. Perluasan kesempatan kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia. 23. Produktivitas adalah merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input) atau merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal 24. 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. 25. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, 	
---	---	--

<p>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.</p> <p>21. Warga sekitar adalah Masyarakat yang berdomisili di sekitar perusahaan dalam jangka waktu paling sedikit 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.</p> <p>22. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.</p> <p>23. 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.</p> <p>24. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah Lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk</p>	<p>baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.</p> <p>26. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kotamadya 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.</p> <p>27. 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.</p> <p>28. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB 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.</p> <p>29. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.</p>
---	---

<p>melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.</p> <p>25. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.</p> <p>26. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.</p> <p>27. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada Nilai-Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.</p> <p>28. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.</p> <p>29. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang</p>	<p>30. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.</p> <p>31. Perusahaan adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 orang lain dengan mebyara upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. <p>32. Pengusaha adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; atau Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan hurug b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. <p>33. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.</p> <p>34. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistimatis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan,</p>
---	---

<p>mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.</p> <p>30. Malam hari adalah waktu antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.</p> <p>31. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten/Kota di wilayah Provinsi Sumatera Barat.</p> <p>33. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.</p> <p>34. 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.</p> <p>35. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara</p>	<p>strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.</p> <p>35. 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 kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi yang selanjutnya disingkat PBK adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.</p> <p>36. 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.</p> <p>37. 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 yang sesuai dengan kebutuhannya.</p> <p>38. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.</p> <p>39. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan</p>	
--	---	--

<p>pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.</p>	<p>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.</p>	
<p>36. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib Perusahaan.</p>	<p>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 pekerjaan tertentu.</p>	
<p>37. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perunding-anantara 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.</p>	<p>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.</p>	
<p>38. 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.</p>	<p>42. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.</p>	
<p>39. 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</p>	<p>43. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.</p>	
	<p>44. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.</p>	
	<p>45. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan</p>	

	<p>mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.</p> <p>46. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa bai untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.</p> <p>47. Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari provinsi Sumatera Barat atau daerah lain yang lahir di Provinsi Sumatera Barat secara turun temurun atau berdomisili di Provinsi Sumatera Barat yang dibuktikan dengan kartu tanda penduduk dan/atau kertu keluarga.</p> <p>48. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.</p> <p>49. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja.</p> <p>50. Rencana Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat RKT makro adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja makro.</p> <p>51. Rencana Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat RKT Mikro adalah hasil perencanaan tenaga kerja mikro.</p> <p>52. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</p> <p>53. 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,</p>	
--	--	--

	<p>mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan. Membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.</p> <p>54. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaiian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.</p> <p>55. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaiian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.</p> <p>56. Sistem Pelatihan Kerja Nasional selanjutnya disingkat dengan Sislatkernas</p> <p>57. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.</p> <p>58. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.</p> <p>59. 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.</p> <p>60. Lembaga kerja sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang</p>
--	--

	<p>ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.</p> <p>61. 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.</p> <p>62. 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.</p> <p>63. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah upah minimum yang berlaku di wilayah provinsi Sumatera Barat.</p> <p>64. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota.</p> <p>65. Upah Minimum Sektor Provinsi yang selanjutnya singkat UMSP adalah upah minimum yang berlaku untuk 1 (satu) sektor tertentu dalam 1 (satu) wilayah provinsi.</p> <p>66. Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah upah minimum yang berlaku untuk 1 (satu) sektor tertentu dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota.</p> <p>67. Tunjangan hari raya keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari</p>	
--	--	--

	<p>raya keagamaan yang berupa yang atau bentuk lainnya.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 2</p> <p>Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas :</p> <ol style="list-style-type: none"> keterpaduan; persamaan hak; demokrasi; keadilan sosial; kesetaraan dan keadilan gender; dan tanpa diskriminasi. <p style="text-align: center;">Pasal 3</p> <p>Peraturan Daerah ini adalah sebagai pedoman dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 4</p> <p>Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini bertujuan untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; meningkatkan kapasitas, kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan kerja; mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya; meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga; dan meningkatkan pengawasan dan pembinaan dalam rangka penegakkan hukum terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan. <p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <p>Ruang lingkup yang diatur dalam Peraturan Daerah ini</p>	
--	---	--

	<p>meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; pelatihan kerja dan produktivitas kerja; penempatan tenaga kerja; hubungan industrial; dan pengawasan ketenagakerjaan. 	
<p>BAB II</p> <p>ASAS DAN TUJUAN</p> <p>Pasal 2</p> <p>Penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas:</p> <ol style="list-style-type: none"> keterpaduan; persamaan hak; demokrasi; keadilan sosial; kesetaraan dan keadilan gender; dan tanpa diskriminasi. 	<p>BAB II</p> <p>PERENCANAAN TENAGA KERJA (PTK) DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN</p> <p>Bagian Kesatu</p> <p>Perencanaan Tenaga Kerja (PTK)</p> <p>Pasal 6</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan di daerah, Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun PTK yang berpedoman kepada PTK Nasional. (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi : <ol style="list-style-type: none"> a. PTK Makro; dan b. PTK Mikro. 	
<p>Pasal 3</p> <p>Penyelenggaraan ketenagakerjaan ini bertujuan untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; 	<ol style="list-style-type: none"> (3) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, meliputi : <ol style="list-style-type: none"> a. PTK Provinsi; dan b. PTK Sektor dan sub sektor Provinsi. (4) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas PTK Mikro BUMD. <p>Pasal 7</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) ditetapkan oleh Pemerintah Daerah 	

<p>c. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi tenaga kerja/buruh;</p> <p>d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;</p> <p>e. meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan; dan</p> <p>f. menjaga hubungan industrial yang harmonis.</p>	
<p>(2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) disusun oleh Instansi terkait.(dijelaskan dalam pasal)</p> <p style="text-align: center;">Pasal 8</p> <p>(1) PTK Makro dan PTK Mikro disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.</p> <p>(2) PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai pedoman :</p> <p>a. pelaksanaan pelatihan kerja, pemagangan dan sertifikasi kompetensi;</p> <p>b. pelayanan penempatan tenaga kerja;</p> <p>c. perluasan kesempatan kerja;</p> <p>d. penggunaan tenaga kerja asing; dan</p> <p>e. penyusunan program kerja Pemerintah Daerah dalam penggunaan tenaga kerja.</p> <p>(3) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan untuk :</p> <p>a. pendayagunaan pegawai secara optimal dan produktif;</p> <p>b. mendukung pencapaian kinerja pegawai dan perusahaan yang tinggi;</p> <p>c. memudahkan pencapaian visi dan misi perusahaan;</p> <p>d. membatasi timbulnya permasalahan di perusahaan;</p> <p>e. menjamin kelangsungan dan pengembangan perusahaan; dan</p> <p>f. memperluas kesempatan kerja.</p> <p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tata cara penyusunan PTK Makro dan PTK Mikro diatur dengan Peraturan Gubernur.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 9</p> <p>(1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan</p>	

	<p>strategi dalam pembangunan ketenagakerjaan di daerah.</p> <p>(2) Kebijakan dan strategi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :</p> <p>a. menetapkan sektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan memanfaatkan tenaga kerja di Daerah secara optimal; dan</p> <p>b. menetapkan strategi untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah.</p> <p>(3) Kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan harus berpedoman kepada :</p> <p>a. perencanaan tenaga kerja;</p> <p>b. rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah;</p> <p>c. pertumbuhan ekonomi daerah;</p> <p>d. sektor-sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi daerah; dan</p> <p>e. rencana strategis peningkatan kesejahteraan daerah.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kedua Informasi Ketenagakerjaan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 10</p> <p>(1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab melakukan pengelolaan informasi ketenagakerjaan, meliputi kegiatan :</p> <p>a. pengumpulan;</p> <p>b. pengolahan;</p> <p>c. penganalisaan;</p> <p>d. penyimpanan; dan</p> <p>e. penyajian, penyebarluasan informasi ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan</p>	
--	---	--

	<p>berkesinambungan.</p> <p>(2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :</p> <ol style="list-style-type: none"> informasi ketenagakerjaan umum; informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja; informasi penempatan tenaga kerja; informasi pengembangan perluasan tenaga kerja; dan informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja. <p style="text-align: center;">Pasal 11</p> <p>(1) Dalam pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Pemerintah Daerah wajib membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan dengan memanfaatkan media teknologi informasi dan komunikasi.</p> <p>(2) Sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 ayat (2) menjadi satu kesatuan dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dilingkungan Pemerintah Daerah.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembangunan dan pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB III ARAH KEBIJAKAN</p> <p style="text-align: center;">Pasal 4</p> <p>Dalam rangka penyelenggaraan ketenaga-</p>	<p style="text-align: center;">BAB III PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu Pelatihan Kerja</p>	

<p>kerjaan, Pemerintah Daerah wajib:</p> <ol style="list-style-type: none"> menyusun perencanaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro; menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja di Daerah secara optimal; menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah; dan menetapkan kebijakan yang bertujuan mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah. 	<p style="text-align: center;">Paragraf 1</p> <p style="text-align: center;">Pelatihan Berdasarkan Klaster Kompetensi</p> <p style="text-align: center;">Pasal 12</p> <ol style="list-style-type: none"> Pemerintah Daerah bertanggungjawab menyelenggarakan Pelatihan Berdasarkan Klaster Kompetensi. Pelatihan Berdasarkan Klaster Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan dan/atau standar kompetensi. Pelatihan berdasarkan Klaster Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas 	
<p style="text-align: center;">Pasal 5</p> <ol style="list-style-type: none"> Perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a disusun secara periodik dan sistematis. Penyusunan perencanaan tenaga kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif pada skala Daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi Daerah. Penyusunan perencanaan tenaga kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan tenaga kerja di lingkungan pemerintahan Daerah dan di lingkungan internal perusahaan dengan mempertimbangkan potensi Daerah. Perencanaan tenaga kerja sebagaimana 	<p>okupasi/jabatan kerja atau non okupasi/bukan jabatan kerja yang merupakan sekumpulan unit kompetensi untuk melaksanakan suatu pekerjaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> Pelatihan kerja berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelaksanaan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi komponen Pelatihan Berdasarkan Klaster Kompetensi yaitu : <ol style="list-style-type: none"> standar kompetensi kerja; strategi dan materi belajar; pengujian; dan Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia (KKNI). 	

<p>dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan format yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.</p>		
<p style="text-align: center;">Pasal 6</p> <p>Dalam rangka menetapkan arah kebijakan di sektor-sektor unggulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, Pemerintah Daerah harus mempertimbangkan;</p> <ol style="list-style-type: none"> a. rencana pembangunan jangka panjang Daerah dan rencana pembangunan jangka menengah Daerah; b. pertumbuhan ekonomi daerah; c. sektor-sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi daerah; dan d. rencana strategis peningkatan kesejahteraan daerah. 	<p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) diselenggarakan oleh : <ol style="list-style-type: none"> a. LPK (LPK) Swasta; b. LPK Pemerintah daerah; atau c. LPK Perusahaan. (2) LPK Pemerintah Daerah dan LPK Perusahaan harus terdaftar di Dinas Kabupaten / Kota ; (3) Selain wajib memiliki izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memenuhi persyaratan : <ol style="list-style-type: none"> a. tersedianya tenaga pelatihan; b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan; c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja. <p style="text-align: center;">Paragraf 2 Pemagangan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 14</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja. (2) Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia. (3) Peserta pemagangan berasal dari : <ol style="list-style-type: none"> a. pencari kerja; b. siswa LPK; dan/atau 	

		<p>c. tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.</p> <p>(4) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 15</p> <p>(1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas untuk perusahaan yang cakupan pekerjaannya lintas kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi.</p> <p>(2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu pemagangan.</p> <p>(3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 16</p> <p>(1) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) berhak untuk :</p> <p>a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;</p> <p>b. memperoleh uang saku dan/atau uang transportasi;</p> <p>c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan</p> <p>d. memperoleh sertifikat pemagangan apabila</p>	
--	--	--	--

	<p>dinyatakan lulus.</p> <p>(2) Bagi peserta pemagangan yang sudah bekerja pada perusahaan yang bersangkutan memperoleh uang saku dan/atau uang transportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit 60 % (enam puluh persen) dari besaran upah minimum kabupaten/kota.</p> <p>(3) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(4) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (3) berkewajiban untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> mentaati perjanjian pemagangan; mengikuti program pemagangan sampai selesai; mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan; dan menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan. <p style="text-align: center;">Pasal 17</p> <p>(1) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) berhak untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan. <p>(2) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) berkewajiban untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan; memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan; menyediakan alat perlindungan diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3); memberikan perlindungan dalam bentuk
--	--

	<p>asuransi kecelakaan kerja kepada peserta magang; e. memberikan yang saku dan/atau uang transportasi peserta; f. mengawasi peserta pemagangan; dan g. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 18</p> <p>(1) Penyelenggara pemagangan harus memiliki : a. program pemagangan; b. sarana dan prasarana; c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan d. pendanaan.</p> <p>(2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat : a. nama program; b. tujuan program; c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu; d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari; e. jangka waktu pemagangan; f. kurikulum dan silabus; dan g. sertifikasi..</p> <p>(3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional, dan/atau standar khusus.</p> <p>(4) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui oleh Dinas.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 19</p> <p>Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf b, harus memenuhi kebutuhan</p>	
--	--	--

	<p>untuk menyelenggarakan pelatihan :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. teori; b. simulasi/praktik; c. bekerja secara langsung di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program pemagangan; dan d. keselamatan dan kesehatan kerja. <p style="text-align: center;">Pasal 20</p> <p>Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) huruf c, dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 21</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut : <ol style="list-style-type: none"> a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan; b. waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan c. para pelaku pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggungjawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan maupun peserta magang. (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan dapat berkoordinasi dengan forum komunikasi jejaring pemagangan.
--	--

	<p style="text-align: center;">Pasal 22</p> <p>Jangka waktu pemagangan dibatasi paling lama 1 (satu) tahun sejak ditanda tangani perjanjian pemagangan, dan dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetentis tertentu yang memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun, maka harus dituangkan dalam perjanjian pemagangan bari dan dilaporkan kepada Dinas.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kedua Peningkatan dan Pengukuran Produktivitas Paragraf Kesatu Peningkatan Produktivitas</p> <p style="text-align: center;">Pasal 23</p> <p>(1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab melakukan pengembangan sumberdaya manusia dalam menyediakan tenaga kerja terampil, disiplin dan produktif yang mengacu kepada prinsip prinsip produktivitas, dalam upaya peningkatan produktivitas.</p> <p>(2) Peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ranah lingkungan, dan berkelanjutan.</p> <p>(3) Peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui pola :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. pendidikan dan pelatihan; b. bimbingan teknis dan konsultasi; c. pengembangan inovasi; atau d. kerja sama kelembagaan. 	
--	---	--

	<p style="text-align: center;">Pasal 24</p> <p>Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 harus melibatkan peran serta dunia usaha dan masyarakat.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 25</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan layanan konsultasi produktivitas bagi lembaga/ instansi, perusahaan dan tenaga kerja di daerah. (2) Layanan konsultasi produktivitas sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) disediakan bagi tenaga kerja pada perusahaan skala menengah. (3) Layanan konsultasi produktivitas sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dilakukan oleh Dinas. (4) Ketentuan lebih lanjut penyelenggaraan layanan konsultasi produktivitas diatur dengan Peraturan Gubernur. <p style="text-align: center;">Paragraf Kedua Pengukuran Produktivitas</p> <p style="text-align: center;">Pasal 26</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran dan pemeliharaan produktivitas tenaga kerja pada skala provinsi. (2) Pengukuran produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi : <ol style="list-style-type: none"> a. pengukuran produktivitas individu; b. pengukuran produktivitas makro; dan c. pengukuran produktivitas mikro. (3) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi : <ol style="list-style-type: none"> a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas; b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas. 	
--	--	--

	<p style="text-align: center;">Pasal 27</p> <p>Pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) diselenggarakan dengan prinsip <i>reliabel</i>, akurat, dan akuntabel.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 28</p> <p>(1) Untuk pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) Pemerintah Daerah membentuk Lembaga Produktivitas Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur.</p> <p>(2) Lembaga Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada gubernur dalam perumusan kebijakan daerah di bidang produktivitas dan peningkatan produktivitas dalam rangka meningkatkan daya saing daerah.</p> <p>(3) Dalam melaksanakan tugasnya, Lembaga Produktivitas Daerah mempunyai tugas :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pengembangan budaya produktif dan etos kerja; b. pengembangan jejaring informasi peningkatan produktivitas; dan c. pengembangan sistem dan teknologi peningkatan produktivitas; <p>(4) Ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pembentukan Lembaga Produktivitas Daerah diatur dengan Peraturan Gubernur.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 29</p> <p>(1) Dalam rangka menjaga mutu pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (3), perlu dilakukan pembudayaan produktivitas.</p> <p>(2) Pembudayaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan</p>
--	---

	<p>prinsip disiplin, konsisten, dan berkelanjutan.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut pemeliharaan produktivitas diatur dengan Peraturan Gubernur.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB IV</p> <p style="text-align: center;">RUANG LINGKUP</p> <p style="text-align: center;">Pasal 7</p> <p>Ruang lingkup penyelenggaraan ketenagakerjaan meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pelatihan dan pemagangan kerja; b. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja; c. penggunaan TKA; d. hubungan kerja; e. perlindungan dan pengupahan; f. jaminan sosial; g. fasilitas kerja; h. hubungan industrial; i. pembinaan dan pengawasan; dan j. sanksi. 	<p style="text-align: center;">BAB IV</p> <p style="text-align: center;">PENEMPATAN TENAGA KERJA</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu</p> <p style="text-align: center;">Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 30</p> <p>Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan, dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 31</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Dalam rangka pembangunan tenaga kerja, Pemerintah Daerah menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja di Daerah. (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam satu kesatuan pasar kerja nasional. (3) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. (4) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi Pencari Kerja, lowongan pekerjaan, Informasi Pasar Kerja, mekanisme Antar kerja, dan kelembagaan 	

	<p>penempatan tenaga kerja.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 32</p> <p>Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. terbuka; b. bebas; c. obyektif; dan d. adil dan setara tanpa diskriminasi. <p style="text-align: center;">Pasal 33</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan asas terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf a dilakukan dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan secara jelas kepada Pencari Kerja mengenai jenis pekerjaan, lokasi kerja, besarnya upah, jam kerja, dan kondisi kerja. (2) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan asas bebas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf b dilakukan dengan memberikan kebebasan kepada Pencari Kerja dalam memilih pekerjaan dan kepada Pemberi Kerja dalam memilih tenaga kerja. (3) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan asas obyektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf c dilakukan dengan menawarkan pekerjaan yang sesuai kepada Pencari Kerja oleh Pemberi Kerja baik dari sisi kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta tidak memihak pada kepentingan tertentu. (4) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan asas adil dan setara tanpa diskriminasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf d dilakukan melalui Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan Kompetensi Kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik. 	
--	---	--

	<p style="text-align: center;">Pasal 34</p> <p>(1) Penyelenggaraan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah memiliki wewenang:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. pelayanan AKAD dalam 1 (satu) daerah provinsi; b. penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi; dan c. pengelolaan Informasi Pasar Kerja dalam 1 (satu) daerah provinsi. <p>(2) Pelaksanakan kewenangan pelayanan AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menerbitkan rekomendasi persetujuan Penempatan Tenaga Kerja AKAD; dan b. menerbitkan SPP AKL. <p>(3) Pelaksanaan kewenangan penerbitan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menerbitkan dan mencabut SIU LPTKS AKL; b. menerbitkan SIU LPTKS AKL Perpanjangan; dan c. menerbitkan SIU LPTKS AKL Perubahan. <p>(4) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. memberikan pelayanan Informasi Pasar Kerja dan informasi jabatan kepada Pencari Kerja dan Pemberi Kerja skala provinsi; dan b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarluaskan Informasi Pasar Kerja skala provinsi. <p style="text-align: center;">Bagian Kedua Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Paragraf 1</p>	
--	---	--

	<p style="text-align: center;">Umum</p> <p style="text-align: center;">Pasal 35</p> <p>(1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dinas; dan b. Lembaga swasta yang berbadan hukum. <p>(2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.</p> <p>(3) Pelaksanaan fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pelaksana Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pelayanan Informasi Pasar Kerja; b. pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan ; dan c. pelayanan Perantaraan Kerja. <p style="text-align: center;">Pasal 36</p> <p>(1) Pelayanan Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (3) huruf a, meliputi informasi Pencari Kerja, lowongan pekerjaan, dan Penempatan Tenaga Kerja.</p> <p>(2) Informasi Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memuat:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. nama, alamat, umur, dan jenis kelamin; dan b. pendidikan dan Kompetensi Kerja. <p>(3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. jumlah lowongan pekerjaan; b. jenis pekerjaan; c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan; d. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja; e. upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya; f. jenis kelamin dan usia; g. pendidikan dan/atau Kompetensi Kerja; dan h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga 	
--	--	--

	<p>kerja.</p> <p>(4) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap Pencari Kerja.</p> <p>(5) Penyajian dan penyebaran IPK wajib dilakukan melalui media online, papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/atau media lainnya.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 37</p> <p>Pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3) huruf b diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK dan wawancara.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 38</p> <p>(1) Pelayanan Perantaraan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (3) huruf c, meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pelayanan kepada Pencari Kerja; b. pelayanan kepada Pemberi Kerja; c. pencarian lowongan pekerjaan; d. pencocokan antara Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan; e. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja; f. tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala. <p>(2) Penempatan Tenaga Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 39</p> <p>(1) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) huruf b</p>	
--	---	--

	<p>dilaksanakan oleh LPTKS.</p> <p>(2) Pelaksanaan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja, Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki SIU LPTKS.</p> <p>(3) SIU LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diterbitkan oleh Dinas.</p> <p>(4) Tata cara penerbitan SIU LPTKS diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.</p> <p style="text-align: center;">Paragraf 2 Tenaga Kerja Disabilitas</p> <p style="text-align: center;">Pasal 40</p> <p>(1) Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.</p> <p>(2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.</p> <p>(3) BUMD yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2 % (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.</p> <p>(4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1 % (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.</p> <p>(5) BUMD serta perusahaan swasta yang berkedudukan di daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.</p>	
--	--	--

	<p style="text-align: center;">Paragraf 3 Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan Warga Sekitar</p> <p style="text-align: center;">Pasal 41</p> <p>(1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di daerah untuk menampung Tenaga Kerja Lokal.</p> <p>(2) Perusahaan lebih terbuka dalam pengembangan pola kemitraan sesuai dengan kondisi perusahaan dan budaya masyarakat setempat.</p> <p>(3) Mekanisme penyaluran tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 42</p> <p>(1) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan Tenaga Kerja Lokal dikoordinasikan dengan Dinas</p> <p>(2) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja Lolal dan warga sekitar dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar daerah.</p> <p>(3) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Ketiga Pelindungan Pekerja Migran</p> <p style="text-align: center;">Pasal 43</p> <p>(1) Pemerintah Daerah memberikan pelindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Daerah.</p> <p>(2) Pelindungan pekerja migran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sebelum bekerja dan setelah bekerja.</p>	
--	--	--

	<p>(3) Pelindungan pekerja migran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan untuk :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia, dan b. menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran indonesia dan keluarganya. <p style="text-align: center;">Pasal 44</p> <p>(1) Pemberian perlindungan terhadap pekerja Migran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1), Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggungjawab :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja; b. mengurus kepulauan pekerja migran dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan pekerjaan migran bermasalah sesuai dengan kewenangan; c. menerbitkan izin kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran; d. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran secara berjenjang dan periodik kepada Menteri. e. menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan pekerja migra yang memenuhi syarat dan standar kesehatan; f. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan; g. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran; dan h. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan satuan tugas perlindungan
--	--

	<p>pekerja migran di tingkat provinsi.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut penyelenggaraan perlindungan pekerja migran dan pembentukan layanan terpadu satu atap penempatan serta pembentukan satuan tugas perlindungan pekerja migran diatur dengan Peraturan Gubernur.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Keempat Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing</p> <p style="text-align: center;">Pasal 45</p> <p>(1) Pemberi kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA di Daerah, harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.</p> <p>(2) RPTKA yang telah habis masa berlakunya, wajib diperpanjang sesuai ketentuan yang berlaku.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 46</p> <p>1) Pemberi kerja TKA yang akan memperpanjang penggunaan TKA di daerah, harus membayarkan Dana Kompensasi Penggunaan TKA ke Kas Daerah sebagai Pendapatan Daerah.</p> <p>2) Tata Cara pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan TKA sebagai perpanjangan penggunaan TKA di daerah akan diatur lebih lanjut.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Keenam Perluasan Kesempatan Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 47</p> <p>(1) Pemerintah Daerah bertanggungjawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah.</p> <p>(2) Perluasan kesempatan kerja di dalam dan di luar</p>	
--	--	--

	<p>hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.</p> <p>(3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri; b. penerapan terapan teknologi tepat guna; c. wirausaha baru; d. perluasan kerja sistem padat karya; e. alih profesi; f. penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam rangka perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat; g. perantaraan kerja dalam rangka perluasan kesempatan kerja; h. pendayagunaan tenaga kerja sukarela; atau i. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja. <p>(4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis klaster kompetensi dan kewirausahaan.</p> <p>(5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasi diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif, dan inovatif.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 48</p> <p>Pemerintah Daerah memfasilitasi pengusaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.</p>	
--	---	--

	<p style="text-align: center;">Pasal 49</p> <p>(1) Dalam rangka melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1), Pemerintah Daerah dapat membentuk forum koordinasi.</p> <p>(2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintah daerah dan masyarakat yang terdiri dari :</p> <p style="margin-left: 40px;">a. unsur Pemerintah Daerah berasal dari perangkat daerah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, bidang penanam modal, dan bidang perdagangan; dan</p> <p style="margin-left: 40px;">b. unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi pengusaha di Daerah.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Keputusan Gubernur.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB V PELATIHAN DAN PEMAGANGAN KERJA Bagian Kesatu</p> <p style="text-align: center;">Pelatihan Paragraf 1 Peserta Pelatihan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 8</p> <p>(1) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.</p>	<p style="text-align: center;">BAB V HUBUNGAN INDUSTRIAL Bagian Kesatu Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama</p> <p style="text-align: center;">Paragraf 1 Hubungan Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 50</p> <p>(1) Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.</p> <p>(2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis, sekurang-kurangnya</p>	

<p>(2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.</p> <p>(3) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.</p> <p>(4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> sertifikat pelatihan; atau sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan BNSP atau Lembaga Sertifikasi Profesi. 	<p>memuat :</p> <ol style="list-style-type: none"> nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; jabatan atau jenis pekerjaan; tempat pekerjaan; besarnya upah dan cara pembayaran; syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; tempat dan tanggal perjanjian kerja di buat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. <p>(3) Ketentuan yang dimuat dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan, PKB, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p> <p>(4) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar :</p> <ol style="list-style-type: none"> kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan. 	
<p style="text-align: center;">Paragraf 2 Lembaga Pelatihan Kerja Pasal 9</p> <p>(1) LPK dapat diselenggarakan oleh:</p> <ol style="list-style-type: none"> LPK pemerintah; atau 	<p>(5) Perjanjian Kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b dapat dimintakan pembatalannya.</p> <p>(6) Perjanjian Kerja yang dibuat bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c batal demi hukum.</p>	

<p>b. LPK swasta.</p> <p>(2)LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berbentuk badan hukum Indonesia.</p>		
<p style="text-align: center;">Pasal 10</p> <p>(1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan LPK pemerintah, LPK swasta atau pelatihan di tempat kerja.</p> <p>(2)Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.</p> <p>(3)Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 51</p> <p>(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha ke Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan paling lambat 7 (tujuh) hari Kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja.</p> <p>(2) Pengusaha yang melakukan pengangkatan pekerja/buruh sebagai pekerja tetap wajib memberikan surat keputusan pengangkatan kepada pekerja/buruh paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak pengangkatan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 52</p> <p>(1) Pekerja dengan PKWT berhak diberikan hak normatif yang sama dengan pekerja dengan PKWTT.</p> <p>(2) Hak normatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 11</p> <p>LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dapat memperoleh akreditasi dari Lembaga Akreditasi.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kedua</p> <p style="text-align: center;">Pemagangan</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 53</p> <p>(1) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>(2) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :</p> <p style="margin-left: 40px;">a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling</p>	

<p style="text-align: center;">Paragraf I</p> <p style="text-align: center;">Pemagangan Pasal 12</p> <p>(1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas Kabupaten/Kota.</p> <p>(2) Peserta pemagangan berasal dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pencari kerja; b. siswa LPK; dan/atau c. tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya. <p>(3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu pemagangan.</p> <p>(4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan.</p>	<p>lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun; serta dapat dilakukan pembaharuan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dengan masa tenggang waktu 1 (satu) bulan sebelum pembaharuan.</p> <ol style="list-style-type: none"> b. pekerjaan yang bersifat musiman; dan c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. <p>(3) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan PKWT wajib memberitahukan secara tertulis paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum ditanda tangani kepada Dinas Provinsi untuk perusahaan yang wilayah kerjanya lebih dari satu Kabupaten / Kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi</p> <p>(4) Dinas melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari sejak pemberitahuan di terima.</p> <p>(5) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem PKWT terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi PKWTT.</p> <p>(6) Pengusaha yang menerapkan sistem hubungan kerja dengan PKWT wajib membayar Upah sekurang - kurangnya Upah Minimum Provinsi.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 13</p> <p>(1) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 54</p> <p>(1) Perjanjian kerja berakhir apabila :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pekerja meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; 	

<p>dalam Pasal</p> <p>12 ayat (1) berhak untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan; b. memperoleh uang saku dan/atau uang transpor; <p>memperoleh perlindungan dalam bentuk</p> <ol style="list-style-type: none"> c. jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan d. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus. <p>(2) Bagi peserta pemagangan yang sudah bekerja pada perusahaan yang bersangkutan memperoleh uang saku dan/atau uang transpor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit 60% (enam puluh persen) dari besaran Upah Minimum Kabupaten/Kota</p> <p>(3) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(4) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) berkewajiban untuk:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. mentaati perjanjian pemagangan; b. mengikuti program pemagangan sampai selesai; 	<ol style="list-style-type: none"> c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja; atau e. kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri Perjanjian Kerja. <p>(2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.</p> <p>(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab perusahaan baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.</p> <p>(4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.</p> <p>(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau PKB.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 55</p> <p>Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.</p>	
<p>c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara pemagangan;</p>		

<p>dan d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan. Pasal 14</p> <p>(1) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) berhak untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan. <p>(2) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) berkewajiban untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan; b. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan; c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3); d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta; e. memberikan uang saku dan/atau uang transpor peserta; f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan g. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus. <p style="text-align: center;">Pasal 15</p> <p>(1) Penyelenggara pemagangan harus memiliki:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. program pemagangan; 	<p style="text-align: center;">Paragraf 2 Peraturan Perusahaan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 56</p> <p>(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.</p> <p>(2) Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya memuat:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. hak dan kewajiban pengusaha; b. hak dan kewajiban pekerja/buruh; c. syarat kerja; d. tata tertib perusahaan; e. jangka waktu berlakunya PP; dan f. hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan. <p style="text-align: center;">Pasal 57</p> <p>(1) Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Peraturan Perusahaan yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.</p> <p>(2) Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit kerja/perwakilan, Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan.</p> <p>(3) Cabang/unit kerja/kantor perwakilan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat membuat Peraturan Perusahaan turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan.</p> <p>(4) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan</p>
---	--

<p>b. sarana prasarana; c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan d. pendanaan.</p> <p>(2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat:</p> <p>a. nama program; b. tujuan program; c. jenjang kualifikasi tertentu dan/atau kompetensi yang akan dicapai pada jabatan tertentu; d. uraian pekerjaan atau unit kompetensi yang akan dipelajari; e. jangka waktu pemagangan; f. kurikulum dan silabus; dan g. sertifikasi.</p> <p>(3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar khusus.</p> <p>(4) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui dan disahkan oleh Dinas Kabupaten/Kota.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 16</p> <p>Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf b harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:</p> <p>a. teori; b. simulasi/praktik;</p>	<p>perusahaan dan Peraturan Perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat ketentuan khusus yang disesuaikan dengan kondisi cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan masing-masing.</p> <p>(5) Dalam hal Peraturan Perusahaan turunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum disahkan oleh instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat, maka Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap berlaku di cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan yang bersangkutan.</p> <p>(6) Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup, maka Peraturan Perusahaan dibuat oleh masing-masing perusahaan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 58</p> <p>(1) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) dibuat dan disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.</p> <p>(2) Wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat tidak memberikan saran dan pertimbangan terhadap Peraturan Perusahaan yang diajukan oleh pengusaha.</p> <p>(3) Wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis mewakili dari setiap unitkerja yang ada di perusahaan.</p> <p>(4) Apabila di perusahaan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.</p>
--	---

<p>c. bekerja secara langsung di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program pemagangan; dan</p> <p>d. keselamatan dan kesehatan kerja.</p>	<p>(5) Dalam hal di perusahaan sudah terbentuk serikatpekerja/serikat buruh namun keanggotaannya tidak mewakili mayoritas pekerja/buruh di perusahaan tersebut, maka pengusaha selain memperhatikan saran dan pertimbangan dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh harus juga memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(6) Saran dan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diperselisihkan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 59</p> <p>(1) Peraturan Perusahaan dapat disahkan oleh Dinas Provinsi untuk perusahaan yang wilayah kerjanya lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi; atau</p> <p>(2) Pengusaha harus mengajukan permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Dinas.</p> <p>(3) Permohonan pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan:</p> <p>(1) Naskah Peraturan Perusahaan yang telah ditandatangani oleh pengusaha; dan</p> <p>(2) Bukti telah dimintakan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau wakil pekerja/buruh apabila di perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(3) Surat pernyataan bagi perusahaan yang belum memiliki serikat pekerja/serikat buruh.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 17</p> <p>Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) huruf c dapat membimbing</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 60</p> <p>(1) Dinas harus melakukan penelitian terhadap permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan</p>	

peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

Pasal 18

- (1) Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan;
 - b. waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan
 - c. para pelaku pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan maupun peserta magang.
- (2) Untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perusahaan dapat berkoordinasi dengan forum komunikasi jejaring pemagangan.

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (3) meliputi :

- a. kelengkapan dokumen; dan
 - b. materi Peraturan Perusahaan.
- (2) Materi Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.
 - (3) Penelitian terhadap materi Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan paling lama 6 (enam) hari kerja.

Pasal 61

- (1) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2) tidak memenuhi persyaratan, maka Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan Peraturan Perusahaan.
- (2) Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha wajib menyampaikan kembali Peraturan Perusahaan yang telah diperbaiki kepada Kepala Dinas.
- (3) Dalam hal pengusaha tidak menyampaikan kembali Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka proses pengesahan dimulai dari awal.

Pasal 62

- (1) Dalam hal permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (3), Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (1) wajib mengesahkan Peraturan Perusahaan

	<p>dengan menerbitkan Surat Keputusan Kepala Dinas Yang Membidangi Ketenagakerjaan.</p> <p>(2) Proses penerbitan surat keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja sejak dokumen dan materi telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (3).</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 23</p> <p>(1) Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja dibagi berdasarkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. AKL; b. AKAD; dan c. AKAN. <p>(2) Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dinas dan Dinas Kabupaten/Kota; dan b. lembaga swasta berbadan hukum. <p>(3) Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja; b. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta; c. Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dan/atau lembaga pelatihan. <p>(4) Lembaga swasta berbadan hukum dimaksud pada ayat (3) wajib memiliki izin tertulis dari Dinas dan/atau Dinas Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangan.</p> <p>(5) Dinas dan Dinas Kabupaten/Kota dan Lembaga swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b wajib memberikan perlakuan sama bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 63</p> <p>(1) Dalam hal di perusahaan sedang dilakukan perundingan pembuatan Peraturan Perusahaan dan masa berlaku Peraturan Perusahaan telah berakhir, maka pengusaha dapat mengajukan permohonan perpanjangan masa berlaku Peraturan Perusahaan.</p> <p>(2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling lama 1 (satu) tahun.</p> <p style="text-align: center;">Paragraf 3 Perjanjian Kerja Bersama (PKB)</p> <p style="text-align: center;">Pasal 64</p> <p>(1) Untuk menjamin terselenggaranya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh menyusun PKB.</p> <p>(2) PKB dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.</p> <p>(3) Perundingan PKB harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak</p> <p>(4) Perundingan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara musyawarah untuk</p>	

<p>(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Gubernur.</p>	<p>mufakat.</p> <p>(5) Lamanya perundingan PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 24</p> <p>Penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKAD dan AKAN wajib memiliki rekomendasi dari Dinas.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 25</p> <p>(1) Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.</p> <p>(2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.</p> <p>(3) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.</p> <p>(4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 65</p> <p>(1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.</p> <p>(2) Dalam hal perusahaan yang bersangkutan memiliki cabang/unit kerja/perwakilan, dibuat PKB induk yang berlaku di semua cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan serta dapat dibuat PKB turunan yang berlaku di masing-masing cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan.</p> <p>(3) PKB induk memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum di seluruh cabang/unit kerja/perwakilan perusahaan dan PKB turunan memuat pelaksanaan PKB induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang/ unitkerja / perwakilan perusahaan masing-masing.</p> <p>(4) Dalam hal PKB induk telah berlaku di perusahaan namun dikehendaki adanya PKB turunan di cabang/unit kerja /perwakilan perusahaan, maka selama PKB turunan belum disepakati,tetap berlaku PKB induk.</p>	
<p>(5) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 66</p> <p>(1) Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing</p>	

<p>penyandang disabilitas kepada Dinas. Paragraf 2</p> <p>Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan Warga Sekitar Pasal 26</p> <p>(1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung Tenaga Kerja Lokal.</p> <p>(2) Perusahaan lebih terbuka dalam pengembangan Pola Kemitraan sesuai dengan kondisi perusahaan dan budaya masyarakat setempat.</p> <p>(3) Mekanisme penyaluran tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.</p>	<p>pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.</p> <p>(2) Dalam hal 1 (satu) perusahaan memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh tersebut.</p> <p>(3) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh tersebut.</p> <p>(4) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka PKB dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan beberapa serikat pekerja/serikat buruh tersebut.</p>	
<p>Pasal 27</p> <p>(1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja, perusahaan memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.</p> <p>(2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas dan/atau Dinas Kabupaten/Kota secara terbuka dan transparan.</p> <p>(3) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan</p>	<p>Pasal 67</p> <p>PKB sekurang-kurangnya harus memuat:</p> <p>a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;</p> <p>b. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;</p> <p>c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada Dinas Provinsi/Kabupaten/Kota;</p> <p>d. hak dan kewajiban pengusaha;</p> <p>e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;</p> <p>f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB; dan</p> <p>g. tanda tangan para pihak pembuat PKB.</p> <p>Pasal 68</p> <p>(1) PKB ditandatangani oleh direksi atau pimpinan</p>	

keahlian khusus tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja Lokal dan warga sekitar dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar Daerah.

Keahlian khusus yang dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja
Pasal 28

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

perusahaan, ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.

- (2) Dalam hal PKB sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh wakil direksi atau wakil pimpinan perusahaan, harus melampirkan surat kuasa khusus.

Pasal 69

- (1) Masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak ditandatangani atau diatur lain dalam PKB.
- (2) Dalam hal perundingan PKB belum mencapai kesepakatan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari masa berlaku PKB berakhir, dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun dengan kesepakatan para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati.

Pasal 70

- (1) Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 ayat (1) harus meneliti kelengkapan persyaratan sesuai dengan ketentuan.
- (2) Dalam hal kelengkapan persyaratan terpenuhi, Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menerbitkan surat keputusan pendaftaran PKB dalam waktu paling lama 4 (empat) hari kerja sejak diterimanya permohonan pendaftaran.
- (3) Dalam hal kelengkapan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak terpenuhi dan/atau terdapat materi PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, pejabat yang

<p>(4) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.</p> <p>(5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif, dan inovatif.</p>	<p>bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyampaikan kepada para pihak agar memenuhi persyaratan dan/atau memperbaiki materi PKB yang bertentangan dengan peraturan-perundang-undangan.</p> <p>(4) Dalam hal para pihak tetap bersepakat terhadap sebagaimana yang dimaksud pada ayat (3), Kepala Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberi catatan pada surat keputusan pendaftaran</p> <p>(5) Catatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) memuat mengenai pasal-pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 29</p> <p>Pemerintah Daerah memfasilitasi pengusaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 30</p> <p>(1) Dalam rangka melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1), Pemerintah Daerah dapat membentuk forum koordinasi.</p> <p>(2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan melibatkan unsur Pemerintah Daerah dan masyarakat yang terdiri dari:</p> <p style="margin-left: 40px;">a. unsur Pemerintah Daerah berasal dari perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, bidang</p>	<p style="text-align: center;">Pasal 71</p> <p>(1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB.</p> <p>(2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi PKB atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.</p> <p style="text-align: center;">Paragraf 4 Serikat Pekerja/Serikat Buruh</p> <p style="text-align: center;">Pasal 72</p> <p>(1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(2) Serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demia kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota</p>	

<p>penanaman modal, dan bidang perdagangan; dan</p> <p>b. unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi pengusaha di Daerah.</p> <p>(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.</p>	<p>beserta keluarganya.</p> <p>(3) Dalam melaksanakan fungsinya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.</p> <p>(4) Besar dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.</p>	
	<p>Pasal 73</p> <p>(1) Serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.</p> <p>(2) Dalam melaksanakan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing untuk menciptakan iklim kerja yang harmonis dan dinamis.</p>	
	<p>Pasal 74</p> <p>(1) Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah setiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(2) Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.</p>	

	<p style="text-align: center;">Bagian Kedua Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</p> <p style="text-align: center;">Paragraf 1 Peran dan Fungsi Pemerintah Daerah</p> <p style="text-align: center;">Pasal 75</p> <p>(1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. menetapkan kebijakan skala provinsi b. memberikan pelayanan dan pembinaan; c. melaksanakan pengawasan; dan d. melakukan penindakan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan. <p>(2) Dalam menjalankan fungsinya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah melakukan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p> <p>(3) Dalam menjalankan fungsinya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pemerintah Daerah memberdayakan lembaga kerja sama bipartit dan tripartit</p>	
	<p style="text-align: center;">Pasal 76</p> <p>Jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 75 ayat (2) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. <p style="text-align: center;">Paragraf 2 Lembaga Kerja Sama Bipartit</p>	

	<p style="text-align: center;">Pasal 77</p> <p>(1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit yang dicatatkan ke Dinas kabupaten/kota setempat yang membidangi urusan ketenagakerjaan.</p> <p>(2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.</p> <p>(3) Keanggotaan lembaga kerja sama bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dpilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.</p> <p>(4) Prosedur dan tata cara pembentukan dan pencatatan lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	
	<p style="text-align: center;">Paragraf 3 Lembaga Kerja Sama Tripartit</p> <p style="text-align: center;">Pasal 78</p> <p>(1) Pemerintah Daerah membentuk lembaga kerja sama tripartit di daerah.</p> <p>(2) Lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan permasalahan ketenagakerjaan di Daerah.</p> <p>(3) Keanggotaan lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. unsur Pemerintah Daerah; b. organisasi pengusaha; dan c. serikat pekerja/serikat buruh. 	

	<p>(4) Lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengadakan rapat paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 79</p> <p>(1) Pemerintah Daerah wajib mengoptimalkan lembaga kerja sama tripartit dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Daerah.</p> <p>(2) Operasional dan kegiatan lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 ayat (1) dibiayai dari APBD.</p> <p style="text-align: center;">Paragraf 4 Tingkatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial</p> <p style="text-align: center;">Pasal 80</p> <p>(1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.</p> <p>(2) Penyelesaian perselisihan melalui perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.</p>	
	<p>(3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 81</p> <p>(1) Dalam hal perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (3), maka salah satu</p>	

	<p>atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas Provinsi, untuk perusahaan yang wilayah kerjanya lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.</p> <p>(2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.</p> <p>(3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.</p> <p>(4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;</p> <p>(5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 82</p> <p>Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.</p>
--	--

	<p style="text-align: center;">Bagian Ketiga Mogok Kerja</p> <p style="text-align: center;">Pasal 83</p> <p>(1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.</p> <p>(2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas Ketenagakerjaan, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.</p> <p>(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhirnya mogok kerja; b. tempat mogok kerja; c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan d. tandatangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggungjawab mogok kerja. <p>(4) 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.</p>	
	<p style="text-align: center;">Pasal 84</p> <p>(1) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana</p>	

	<p>tersebut dan memberikan bukti tanda terima sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Dinas wajib melakukan pengawasan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.</p>	
	<p style="text-align: center;">Bagian Keempat Berakhirnya Hubungan Kerja Paragraf 1 PHK</p> <p style="text-align: center;">Pasal 88</p> <p>(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.</p> <p>(2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(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 perselisihan hubungan industrial.</p> <p>(4) PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum.</p> <p>(5) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan</p>	

	<p>sebagaimana dimaksud pada ayat (4).</p> <p style="text-align: center;">Pasal 89</p> <p>(1) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.</p> <p>(2) Pengusaha dapat melakukan penyimpanan 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.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 90</p> <p>(1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 dalam satu perusahaan, kecuali diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota 	
--	--	--

	<p>dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan erikat 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;</p> <p>h. pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang wajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan;</p> <p>i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;</p> <p>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.</p> <p>(2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.</p>	
	<p style="text-align: center;">Pasal 91</p> <p>Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung dan/atau lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutuskan dan memiliki kekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde), yang menyatakan pekerja/buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.</p>	

	<p style="text-align: center;">Paragraf 2 Pensiun</p> <p style="text-align: center;">Pasal 92</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Pengusaha mencantumkan usia pensiun dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (2) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha (3) Pengusaha dapat menolak pekerja/buruh yang mengajukan pensiun berdasarkan kesepakatan pekerja/buruh pada posisi perencana, pemikir dan pengendali sebagaimana dimaksud ayat (1) (4) Pengusaha wajib memenuhi hak – hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun dengan tidak mempertimbangkan masa kerja pekerja. (5) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak – hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) dan (3) sesuai ketentuan peraturan perundang – undangan. <p style="text-align: center;">Paraf 3 Meninggal Dunia</p> <p style="text-align: center;">Pasal 93</p> <p>Dalam hal hubungan kerja berakhir kerana pekerja/buruh meninggal dunia pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris pekerja/buruh bersangkutan uang dengan perhitungan :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 2 (dua) kali uang pasongan; b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja; dan c. Uang penggantian hak sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. 	
--	---	--

	<p style="text-align: center;">Pasal 94</p> <p>(1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang – kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan.</p> <p>(2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan berlangsung, Dinas atau Dinas kabupaten/kota langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 95</p> <p>(1) Pemerintah Daerah mengupayakan untuk menyelesaikan permasalahan di perusahaan untuk menghindari penutupan perusahaan.</p> <p>(2) Apabila upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak membuahkan hasil, penyelesaiannya dilakukan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Keenam</p> <p style="text-align: center;">Pengupahan, Dewan Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja/Buruh</p> <p style="text-align: center;">Paragraf 1</p> <p style="text-align: center;">Pegupahan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 96</p> <p>(1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi</p>	
--	--	--

	<p>penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.</p> <p>(2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.</p> <p>(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai jaring pengaman.</p> <p>(4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas:</p> <p>a. Upah tanpa tunjangan; atau</p> <p>b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.</p> <p>(5) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.</p> <p style="text-align: center;">Struktur dan Skala Upah Pasal 97</p> <p>(1) Pengusaha menetapkan besaran upah bagi pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah</p> <p>(2) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, serta wajib diinformasikan kepada Pekerja/Buruh.</p> <p>(3) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud di atas dilakukan bersamaan dengan kenaikan Upah Minimum Provinsi.</p> <p>(4) Pengusaha yang membayar upah pekerja/buruh</p>	
--	--	--

	<p>dengan sistem borongan, maka upah yang diterima pekerja/buruh dalam 1 (satu) bulan paling sedikit sama dengan Upah Minimum Provinsi setempat.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 98</p> <p>(1) Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (2) dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.</p> <p>(2) Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 99</p> <p>(1) Gubernur wajib menetapkan UMP.</p> <p>(2) Penetapan UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan formula perhitungan upah minimum.</p> <p>(3) Pengusaha wajib membayar upah sekurang – kurangnya sesuai upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1)</p> <p style="text-align: center;">Pasal 100</p> <p>Dalam melaksanakan tugasnya, Dewan Pengupahan Provinsi dapat bekerja sama baik dengan instansi Pemerintah maupun swasta dan pihak terkait lainnya jika dipandang perlu.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 101</p> <p>(1) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi terdiri dari :</p> <p style="margin-left: 40px;">a. unsur Pemerintah Daerah;</p> <p style="margin-left: 40px;">b. unsur Organisasi Pengusaha;</p>	
--	---	--

	<p>c. serikat pekerja/serikat buruh; d. Perguruan Tinggi, dan Pakar.</p> <p>(2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1.</p> <p>(3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi dari unsur Perguruan Tinggi dan Pakar jumlahnya disesuaikan menurut kebutuhan.</p> <p>(4) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.</p> <p style="text-align: center;">Paragraf 3 Kesejahteraan Pekerja/Buruh Tunjangan Hari Raya</p> <p style="text-align: center;">Pasal 102</p> <p>(1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan.</p> <p>(2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.</p> <p>(3) Dalam hal Hari Raya Keagamaan yang sama terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, THR Keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan Hari Raya Keagamaan.</p> <p>(4) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 12 (dua) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.</p> <p>(5) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.</p> <p>(6) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) adalah upah pokok di tambah tunjangan-tunjangan tetap.</p>	
--	--	--

	<p>(7) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.</p> <p style="text-align: center;">Kesejahteraan Pasal 103</p> <p>(1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.</p> <p>(2) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan program jaminan kesehatan sesuai peraturan perundang – undangan yang berlaku.</p> <p>(3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan program :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. jaminan kecelakaan kerja; b. jaminan kematian; c. jaminan hari tua; dan d. jaminan pensiun. <p>(4) Pekerja / buruh yang wajib didaftarkan menjadi peserta BPJS Perusahaan wajib mengikutisertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara jaminan Sosial Ketenagakerjaan.</p> <p>(5) Pengemudi aplikasi online agar melindungi dirinya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan pada program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian</p> <p>(6) Bagi tenaga kerja asing yang sudah berada di Indonesia minimal 6 (enam) bulan agar ikut serta dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.</p>	
--	---	--

	<p>(7) Pelaksanaan jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 104</p> <p>(1) Pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan kenyakinannya.</p> <p>(2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah dan kenyakinannya.</p> <p>(3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwujudkan dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan kenyakinannya.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 105</p> <p>(1) Setiap perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain :</p> <p>a. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);</p> <p>b. fasilitas seragam kerja beserta tempatnya;</p> <p>c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;</p> <p>d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;</p> <p>e. tempat olah raga yang memadai dan representatif;</p> <p>f. kantin;</p> <p>g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;</p> <p>h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;</p> <p>i. fasilitas istirahat;</p> <p>j. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan/atau</p> <p>k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.</p>	

	<p>(2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Ketujuh Perlindungan Pekerja/Buruh</p> <p style="text-align: center;">Pasal 106</p> <p>(1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas :</p> <ol style="list-style-type: none"> keselamatan dan kesehatan kerja; hygiene perusahaan dan lingkungan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. <p>(2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari; menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan yang dibuktikan dengan sertifikat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan aturan perundang-undangan; memiliki tenaga kerja di bagian personalia yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kader norma ketenakergaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum sesuai 	
--	---	--

	<p>dengan peraturan perundang-undangan;</p> <p>e. menyediakan alat pelindung diri sesuai standar nasional Indonesia secara Cuma-Cuma sesuai dengan aturan perundang-undangan; dan</p> <p>f. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja paling sedikit 1 (satu) tahun sekali.</p> <p>(3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 107</p> <p>(1) Setiap sarana dan prasarana produksi, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat hubungan kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja.</p> <p>(2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembokaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ditunjuk</p>
--	---

	<p>sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 108</p> <p>(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; dan b. 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu. <p>(2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 88) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; b. paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu; c. membayar upah kerja lembur paling sedikit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan d. memberikan waktu istirahat kepada pekerja/buruh paling sedikit 15 (lima belas) menit bagi pekerja/buruh sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih. <p>(4) Pengusaha wajib memberikan istirahat cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus; b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) 	
--	--	--

	<p>hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;</p> <p>c. istirahat pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;</p> <p>d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;</p> <p>e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan setelah melahirkan;</p> <p>f. istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan.</p> <p>(5) Pengusaha wajib memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 109</p> <p>Perusahaan dilarang :</p> <p>(1) mempekerjakan anak yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun; dan/atau</p> <p>(2) mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari saat masa menyesuaikan dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kedelapan Tim Unit Reaksi Cepat</p> <p style="text-align: center;">Pasal 110</p> <p>(1) Dalam rangka pencegahan, deteksi dini, monitoring, dan pemeriksaan awal terhadap perusahaan yang berpotensi atau di duga tidak melaksanakan aturan peraturan perundang- undangan ketenagakerjaan.</p>	
--	--	--

	<p>(2) Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pemerintah Daerah; b. Kepolisian; c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; d. perwakilan organisasi pengusaha; dan e. perwakilan organisasi serikat pekerja/serikat buruh. <p>(3) Hasil kerja Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk rekomendasi untuk ditindaklanjuti oleh pegawai Pengawas dan/atau Penyidik Pegawai Negeri Sipil ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan maupun penyidikan.</p> <p>(4) Pembentukan Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Gubernur.</p>
<p style="text-align: center;">BAB VI</p> <p style="text-align: center;">PENGUNAAN TKA</p> <p style="text-align: center;">Pasal 31</p> <p>(1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. memiliki RPTKA yang diterbitkan oleh Menteri sebelum mempekerjakan TKA; b. memiliki IMTA yang diterbitkan oleh 	<p style="text-align: center;">BAB VI</p> <p style="text-align: center;">PEMBINAAN DAN PENGAWASAN</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu</p> <p style="text-align: center;">Kelembagaan dan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 111</p> <p>(1) Pemerintah Daerah melalui Dinas melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan di Daerah dalam suatu sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi.</p> <p>(2) Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin dipatuhinya semua peraturan perundang-</p>

<p>Menteri;</p> <p>c. mengutamakan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia;</p> <p>d. menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; dan</p> <p>e. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.</p> <p>(2) RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diperpanjang dan tidak mengandung perubahan diterbitkan oleh Gubernur.</p> <p>(3) IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang lokasi kerjanya lintas Kabupaten/Kota, perpanjangannya diterbitkan oleh Gubernur.</p> <p>(4) Tenaga kerja Indonesia yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e berhak mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Profesi.</p> <p>(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai RPTKA dan IMTA perpanjangan diatur dalam Peraturan Gubernur.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 32</p> <p>(1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib</p>	<p>undangan di bidang ketenagakerjaan.</p> <p>(3) Dinas dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib berkoordinasi dengan Dinas kabupaten/kota</p> <p>(4) Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja.</p> <p>(5) Standar Operasional Prosedur (SOP) pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Dinas dan Unit Kerja membidangi pengawasan ketenagakerjaan ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 112</p> <p>(1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Aparatur Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan fungsional pengawasan ketenagakerjaan dengan kompetensi dan profesional setelah memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(2) Aparatur Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara rutin melakukan peninjauan kelengkapan untuk melihat dan memonitoring pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kedua Pelaksanaan Pengawasan</p> <p style="text-align: center;">Pasal 113</p> <p>(1) Pengawasan ketenagakerjaan berhak memasuki seluruh perusahaan atau tempat kerja atau tempat-tempat yang diduga dilakukannya pekerjaan.</p> <p>(2) Dalam hal pengawasan ketenagakerjaan ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau tempat-tempat yang diduga dilakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat meminta</p>	
--	---	--

<p>melaporkan</p> <p>penggunaan TKA kepada Dinas atau Dinas Kabupaten/Kota sesuai kewenangan.</p> <p>(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaporan sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 33</p> <p>(1) TKA yang dipekerjakan di Daerah wajib:</p> <p>a. mampu berbahasa Indonesia;</p> <p>b. memiliki sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi yang diakui secara internasional;</p> <p>c. memiliki pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun; dan</p> <p>tidak pernah dijatuhi sanksi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.</p> <p>Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi TKA yang dipekerjakan oleh perusahaan dalam rangka penanaman modal.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 34</p> <p>Gubernur berwenang mencabut IMTA perpanjangan bagi perusahaan yang mempekerjakan TKA lintas Kabupaten/Kota yang tidak sesuai dengan IMTA.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 35</p>	<p>bantuan Polisi Republik Indonesia untuk memasukinya.</p> <p>(3) Pengawasan ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan ke perusahaan atau tempat kerja harus memberitahukan kepada pengusaha atau wakilnya, kecuali apabila pengawasan ketenagakerjaan mempertimbangkan bahwa pemberitahuan tersebut dapat merugikan pelaksanaan tugasnya.</p> <p>(4) Dinas bersama UPTD membuat rencana kerja unit pengawasan ketenagakerjaan.</p> <p>(5) Pengawasan ketenagakerjaan membuat rencana pengawasan ketenagakerjaan setiap awal bulan berdasarkan rencana kerja unit Dinas dan melaksanakan rencana kerja yang telah disusun.</p> <p>(6) Pengawasan ketenagakerjaan melaksanakan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui kegiatan :</p> <p>a. pembinaan ;</p> <p>b. pemeriksaan;</p> <p>c. pengujian; dan/atau</p> <p>d. penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.</p> <p>(7) Dalam melakukan tugas pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) pengawasan ketenagakerjaan berhak meminta keterangan dari :</p> <p>a. pengusaha dan/atau pengurus;</p> <p>b. pekerja/buruh;</p> <p>c. pengurus organisasi pengusaha;</p> <p>d. pengurus serikat pekerja/serikat buruh;</p> <p>e. ahli K3; dan/atau</p> <p>f. pihak lain yang terkait.</p> <p>(8) Untuk kepentingan pemeriksaan dan/atau pengujian, pihak-pihak sebagaimana dimaksud pada ayat (7) wajib memberikan keterangan yang diperlukan baik secara lisan dan/atau tertulis dan pengawasan ketenagakerjaan dapat mengambil bukti lain yang diperlukan.</p>	
--	---	--

<p>(1) Perusahaan dapat mempekerjakan TKA pada jenis pekerjaan yang sudah diperjanjikan oleh Indonesia dalam sebuah organisasi internasional. Perusahaan dilarang mempekerjakan TKA yang bukan dalam rangka alih teknologi (<i>transfer of technology</i>) dan alih pengetahuan (<i>transfer of knowledge</i>).</p> <p>(2) Perusahaan dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan tertentu.</p> <p>(3) Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> Direktur Personalia (<i>Personnel Director</i>); Manajer Hubungan Industrial (<i>Industrial Relation Manager</i>); Manajer Personalia (<i>Human Resource Manager</i>); Supervisor Pengembangan Personalia (<i>Personnel Development Supervisor</i>); Supervisor Perekrutan Personalia (<i>Personnel Recruitment Supervisor</i>); Supervisor Penempatan Personalia (<i>Personnel Placement Supervisor</i>); Supervisor Pembinaan Karir Pegawai (<i>Employee Career Development Supervisor</i>); Penata Usaha Personalia (<i>Personnel Declare Administrator</i>); Kepala Eksekutif Kantor (<i>Chief Executive Officer</i>); Ahli Pengembangan Personalia dan Karir (<i>Personnel and Careers Specialist</i>); Spesialis Personalia (<i>Personnel Specialist</i>); Penasehat Karir (<i>Career Advisor</i>); Penasehat Tenaga Kerja (<i>Job Advisor</i>); 	<p style="text-align: center;">Pasal 114</p> <p>(1) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (6) huruf a bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pengusaha/pekerja terhadap norma-norma bidang ketenagakerjaan.</p> <p>(2) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi, dan pendampingan.</p> <p style="text-align: center;">Pasal 115</p> <p>(1) Pemeriksaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (6) huruf b dilakukan secara terhadap pelaksanaan norma-norma ketenagakerjaan di perusahaan untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja/buruh.</p> <p>(2) Objek pemeriksaan normat ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :</p> <ol style="list-style-type: none"> norma waktu kerja dan waktu istirahat; norma pengupahan; norma hubungan kerja; norma Jamsostek; norma pekerja anak; norma pekerja perempuan; norma penempatan tenaga kerja dalam negeri; norma penempatan tenaga kerja migran; norma penggunaan tenaga kerja asing; norma pelatihan kerja; norma wajib lapor ketenagakerjaan; norma keselamatan kerja pesawat angkat dan angkut; norma keselamatan kerja pesawat uap; norma keselamatan kerja bejana tekan; norma keselamatan kerja pesawat tenaga dan
---	--

<p>n. Pembimbing dan Konseling Jabatan (<i>Job Advisor and Counseling</i>);</p> <p>o. Perantara Tenaga Kerja (<i>Employee Mediator</i>);</p> <p>p. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai (<i>Job Training Administrator</i>);</p> <p>q. Pewawancara Pegawai (<i>Job Interviewer</i>);</p> <p>r. Analis Jabatan (<i>Job Analyst</i>);</p> <p>s. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai (<i>Occupational Safety Specialist</i>).</p> <p style="text-align: center;">Pasal 36</p> <p>(1) Besaran upah untuk TKA wajib mengacu pada aspek keadilan terhadap tenaga kerja.</p> <p>(2) Pemberi kerja wajib memulangkan TKA yang sudah berakhir masa kerjanya.</p>	<p>produksi;</p> <p>p. norma keselamatan kerja listrik;</p> <p>q. norma keselamatan kerja petir;</p> <p>r. norma keselamatan kerja lift;</p> <p>s. norma keselamatan kerja pekerjaan konstruksi;</p> <p>t. norma penanggulangan kebakaran;</p> <p>u. norma las;</p> <p>v. norma pelayanan kesehatan kerja;</p> <p>w. norma pemeriksaan kesehatan tenaga kerja;</p> <p>x. norma penyelenggaraan gizi kerja tenaga kerja dan/atau makanan (<i>catering</i>);</p> <p>y. norma lingkungan kerja;</p> <p>z. norma higiene perusahaan sanitasi;</p> <p>aa. norma pengendalian bahan berbahaya beracun;</p> <p>bb. norma pengolahan limbah industri;</p> <p>cc. norma ergonomi;</p> <p>dd. norma alat pelindungi diri;</p> <p>ee. norma kelembagaan keselamatan dan kesehatan kerja;</p> <p>ff. norma tenaga personil keselamatan dan kesehatan kerja;</p> <p>gg. sarana dan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;</p> <p>hh. norma SMK3.</p> <p>(3) Temuan serta saran perbaikan yang ditemui dalam pemeriksaan wajib dituliskan dalam buku akte pengawasan di perusahaan dan ditandatangani oleh pengawas ketenagakerjaan.</p> <p>(4) Hasil pemeriksaan norma ketenagakerjaan wajib dituangkan dalam laporan hasil pemeriksaan dan ditulis pada atas pegawai pengawas.</p>
<p style="text-align: center;">BAB VII</p> <p style="text-align: center;">HUBUNGAN KERJA</p> <p style="text-align: center;">Pasal 37</p>	<p style="text-align: center;">BAB VII</p> <p style="text-align: center;">SANKSI ADMINISTRATIF</p> <p style="text-align: center;">Pasal 116</p> <p>(1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana</p>

<p>(1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.</p> <p>(2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis.</p> <p>(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar :</p> <ol style="list-style-type: none"> kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan. <p>(4) Isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.</p>	<p>dimaksud dalam Peraturan Daerah dikenakan sanksi administrasi berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> teguran tertulis; pembatasan kegiatan usaha; penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;\ pembekuan kegiatan usaha; dan/atau pencabutan izin. <p>(2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dalam Peraturan Gubernur.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 38</p> <p>(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Dinas Kabupaten/Kota paling lambat 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan perjanjian kerja.</p> <p>(2) Pengusaha yang melakukan pengangkatan pekerja/buruh sebagai pekerja tetap wajib memberikan surat keputusan pengangkatan kepada pekerja/buruh paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pengangkatan.</p>		
<p style="text-align: center;">Pasal 39</p> <p>(1) Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu berhak diberikan hak normatif yang sama dengan Pekerja dengan perjanjian kerja waktu</p>		

<p>tidak tertentu.</p> <p>(2) Hak normatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>		
<p style="text-align: center;">Pasal 40</p> <p>(1) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>(2) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. <p>(3) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Dinas dan Dinas Kabupaten/Kota paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum diandatangani perjanjian.</p> <p>Dalam hal sistem perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat(2), Dinas melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak pemberitahuan diterima.</p>		

<p>(4) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem perjanjian kerja waktu tertentu terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p> <p>(5) Pengusaha yang menerapkan sistem hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu wajib membayar Upah Minimum Kabupaten/Kota.</p>	
<p style="text-align: center;">Pasal 41</p> <p>(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja; atau e. kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian kerja. <p>(2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.</p> <p>(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.</p> <p>(4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat</p>	

<p>mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.</p> <p>(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>		
<p>Pasal 42</p> <p>Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.</p>		
<p>a. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;</p> <p>b. istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan).</p> <p>(5) Pengusaha wajib memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan hak-haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.</p>		
<p>Pasal 46</p> <p>Perusahaan dilarang:</p> <p>a. mempekerjakan anak yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun; dan/atau</p> <p>b. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari disaat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.</p>		
<p>Bagian Kedua</p> <p>Pengupahan</p> <p>Pasal 47</p>		

<p>(1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.</p> <p>(2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.</p> <p>(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlaku bagi pekerja lajang yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.</p>		
<p style="text-align: center;">Pasal 48</p> <p>(1) Pengusaha menetapkan besaran upah bagi pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.</p> <p>(2) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, melalui mekanisme bipartit dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.</p> <p>(3) Ketentuan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit 5% (lima persen) dari upah minimum yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.</p>		

<p style="text-align: center;">Pasal 49</p> <p>(1) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 dilakukan bersamaan dengan kenaikan Upah Minimum Kabupaten/Kota.</p> <p>(2) Pengusaha yang melakukan pembayaran upah dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.</p>		
<p style="text-align: center;">Pasal 50</p> <p>Pengusaha yang membayar upah pekerja/buruh dengan sistem borongan, maka upah yang diterima pekerja/buruh dalam 1 (satu) bulan paling sedikit sama dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota setempat.</p>		
<p style="text-align: center;">Pasal 51</p> <p>(1) Kekurangan atas pembayaran upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK merupakan utang yang wajib dibayar oleh pengusaha pada pekerja/buruh.</p> <p>(2) Tuntutan atas kekurangan upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pekerja dapat mengajukan gugatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p>		
<p style="text-align: center;">Bagian Ketiga THR Pasal 52</p> <p>(1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan.</p> <p>(2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.</p> <p>(3) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1</p>		

<p>(satu) bulan tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.</p> <p>(4) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.</p> <p>(5) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap.</p> <p>(6) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB VIII JAMINAN SOSIAL Pasal 53</p> <p>(1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.</p> <p>(2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.</p> <p>(3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program jaminan kesehatan.</p> <p>(4) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. jaminan kecelakaan kerja; b. jaminan kematian; c. jaminan hari tua; dan d. jaminan pensiun. <p>(5) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke Badan</p>	<p style="text-align: center;">BAB VIII KETENTUAN PENYIDIKAN Pasal 117</p> <p>(1) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini.</p> <p>(2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; c. meminta keterangan dan barang bukti dari orang sehubungan dengan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; d. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; e. melakukan pemeriksaan atau penyitaan terhadap

<p>Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.</p> <p>(6) Pelaksanaan jaminan sosial diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	<p>barang dan/atau surat dalam pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan;</p> <p>f. meminta bantuan ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; dan</p> <p>g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan.</p> <p>(3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikan tersebut kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.</p> <p>(4) Dalam hal penyidik Pegawai Negeri Sipil mengetahui bahwa perbuatan pidana yang sedang disidik juga diatur dalam undang-undang, Penyidik Pegawai Negeri Sipil segera menyerahkan kewenangan penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB IX</p> <p style="text-align: center;">FASILITAS KERJA</p> <p style="text-align: center;">Bagian Kesatu Kesempatan Beribadah</p> <p style="text-align: center;">Pasal 54</p> <p>(1) Pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.</p> <p>(2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.</p>	<p style="text-align: center;">BAB IX</p> <p style="text-align: center;">KETENTUAN PERALIHAN</p> <p style="text-align: center;">Pasal 118</p> <p>Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku :</p> <p>a. semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan;</p> <p>b. semua yang terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan selain perizinan sebagaimana dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan</p>	

<p>(3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.</p>	<p>dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.</p>	
<p style="text-align: center;">Bagian Kedua Fasilitas Kesejahteraan Pasal 55</p> <p>(1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya); b. fasilitas seragam kerja beserta tempatnya; c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja; d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh; e. tempat olah raga yang memadai dan representatif; f. kantin; g. fasilitas kesehatan dan poliklinik; h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun; i. fasilitas istirahat; j. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan/atau k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif. <p>(2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.</p>		

BAB X
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu

Umum
Pasal 56

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
- a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
 - c. melaksanakan pengawasan; dan
 - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) 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;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) 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.

BAB X
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 119

Peraturan Gubernur sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 120

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Padang
pada tanggal 2019

GUBERNUR SUMATERA BARAT,

IRWAN PRAYITNO

<p>Bagian Kedua Kelembagaan Paragraf 1 Umum Pasal 57</p> <p>(1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah.</p> <p>(2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.</p>		
<p>Paragraf 2 Lembaga Kerjasama Tripartit Pasal 58</p> <p>(1) Lembaga Kerjasama Tripartit Provinsi/ Kabupaten/Kota memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.</p> <p>(2) Lembaga Kerjasama Tripartit Provinsi/ Kabupaten / Kota mengadakan rapat paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.</p>		
<p>Paragraf 3 Dewan Pengupahan Pasal 59</p> <p>(1) Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten /Kota mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.</p> <p>(2) Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten /Kota melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) Pemerintah Kabupaten/Kota wajib memfasilitasi terbentuknya asosiasi sector pengusaha dan/atau asosiasi sector pekerja.</p>		

<p>(4) Dalam hal di Kabupaten/Kota tidak memiliki asosiasi sector pengusaha dan/atau asosiasi sektor pekerja, maka penetapan Upah Minimum Sektoral ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.</p>		
<p style="text-align: center;">Paragraf 4 Tim Unit Reaksi Cepat Pasal 60</p> <p>(1) Dalam rangka pencegahan, deteksi dini, monitoring, dan pemeriksaan awal terhadap TKA dan/atau perusahaan yang berpotensi atau di duga melakukan pelanggaran ketenagakerjaan dapat dibentuk Tim Unit Reaksi Cepat.</p> <p>(2) Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Pemerintah Daerah; b. Kepolisian; c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; d. perwakilan organisasi pengusaha; dan e. perwakilan organisasi serikat pekerja/serikat buruh. <p>(3) Hasil kerja Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk rekomendasi untuk ditindaklanjuti oleh pegawai Pengawas dan/atau Penyidik Pegawai Negeri Sipil ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan maupun penyidikan.</p> <p>(4) Pembentukan Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Gubernur.</p> <p style="text-align: center;">Paragraf 5 Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 61</p>		

<p>(1) Pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja /buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan</p> <p>(2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.</p>		
<p>Pasal 62</p> <p>Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p>		
<p>Pasal 63</p> <p>Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.</p>		
<p>Bagian Ketiga Perselisihan Paragraf 1 Mediasi Pasal 64</p> <p>(1) Dinas wajib melakukan fasilitasi/mediasi terkait perselisihan yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(2) Jumlah pegawai mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proposional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.</p>		
<p>Paragraf 2</p>		

**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 dan/atau Dinas Kabupaten/Kota, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - c. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (4) 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

Pasal 66

- (1) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (1), pengusaha dapat mengambil tindakan sementara

<p>dengan cara:</p> <ol style="list-style-type: none"> melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan. <p>(2) Tindakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan.</p> <p>(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.</p>		
<p>Pasal 67</p> <p>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 oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang melaksanakan tugas.</p>		
<p>Pasal 68</p> <p>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.</p>		
<p>Pasal 69</p> <ol style="list-style-type: none"> Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65. Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) Dinas wajib memeriksa isi surat 		

<p>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 dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(3) 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.</p>		
<p style="text-align: center;">Bagian Keempat Berakhirnya Hubungan Kerja Paragraf 1 PHK Pasal 70</p> <p>(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.</p> <p>(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.</p> <p>(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. PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) batal demi hukum.</p> <p>(4) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4).</p>		

<p style="text-align: center;">Pasal 71</p> <p>(1) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.</p> <p>(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.</p>		
<p style="text-align: center;">Pasal 72</p> <p>(1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 		

<p>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;</p> <p>h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;</p> <p>i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan</p> <p>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.</p> <p>(2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.</p>		
<p style="text-align: center;">Pasal 73</p> <p>Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung dan/atau Lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutus dan memiliki kekuatan hukum tetap (<i>inkracht van gewijsde</i>), yang menyatakan pekerja/buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.</p>		
<p style="text-align: center;">Paragraf 2 Pensiun</p>		

<p style="text-align: center;">Pasal 74</p> <p>(1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.</p> <p>(2) Pengusaha dapat menolak pekerja/buruh yang mengajukan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1), apabila masih membutuhkan pekerja/buruh tersebut.</p> <p>(3) Pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun.</p> <p>(4) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak Pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	
<p style="text-align: center;">Paragraf 3 Meninggal Dunia Pasal 75</p> <p>Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris pekerja/buruh bersangkutan uang dengan perhitungan:</p> <p>a. 2 (dua) kali uang pesangon;</p> <p>b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja; dan</p> <p>uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.</p>	
<p style="text-align: center;">BAB XI PEMBINAAN DAN PENGAWASAN Pasal 76</p> <p>(1) Gubernur berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah.</p>	

<p>(2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; b. meminta keterangan dan barang bukti dari orang sehubungan dengan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; c. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan terhadap barang dan/atau surat dalam pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; f. meminta bantuan ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan; dan g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya pelanggaran ketentuan tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. <p>(3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikan tersebut kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.</p>		
--	--	--

<p>(4) Dalam hal penyidik Pegawai Negeri Sipil mengetahui bahwa perbuatan pidana yang sedang disidik juga diatur dalam undang-undang, Penyidik Pegawai Negeri Sipil segera menyerahkan kewenangan penyidikan kepada Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia.</p>		
<p style="text-align: center;">BAB XIV KETENTUAN PIDANA Pasal 79</p> <p>(1) Setiap orang yang melanggar ketentuan Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 42 dan Pasal 72 ayat (1) dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).</p> <p>(2) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga diatur dalam undang-undang, maka sanksi pidana yang dikenakan ialah sanksi pidana menurut undang-undang.</p> <p>(3) Dalam hal undang-undang mengatur tindak pidana yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepolisian Republik Indonesia berwenang melakukan penyidikan</p>		
<p style="text-align: center;">BAB XV KETENTUAN PERALIHAN Pasal 80</p> <p>Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:</p> <p>a. semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan; dan</p> <p>b. semua yang terkait dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan selain perizinan sebagaimana</p>		

dimaksud pada huruf a, wajib menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.		
<p style="text-align: center;">BAB XVI KETENTUAN PENUTUP Pasal 81</p> <p>Peraturan Gubernur sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.</p>		
<p style="text-align: center;">Pasal 82</p> <p>Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat.</p>		
<p style="text-align: center;">Ditetapkan di Padang pada tanggal 2018 GUBERNUR SUMATERA BARAT,</p> <p style="text-align: center;">IRWAN PRAYITNO Diundangkan di Padang pada tanggal SEKRETARIS DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT,</p> <p style="text-align: center;">ALWIS</p> <p>LEMBARAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT TAHUN 2018 NOMOR...</p>		