



SALINAN

GUBERNUR JAWA TENGAH
PERATURAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH
NOMOR 13 TAHUN 2023
TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA TENGAH,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin hak bagi setiap tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak demi mewujudkan dan mempertahankan kelangsungan kehidupan yang sejahtera, perlu menetapkan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja serta memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan kepada pekerja guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
- b. bahwa sesuai ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, pembangunan Ketenagakerjaan perlu diselenggarakan dengan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral Pusat dan Daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi Ilo No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
4. 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);
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) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
7. 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) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
9. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
10. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6867);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
18. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 2 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Perempuan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2021 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 126);
19. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pengarusutamaan Gender (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 135);
20. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Anak (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 137);
21. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pelindungan Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 145);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

dan

GUBERNUR JAWA TENGAH

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Jawa Tengah.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Jawa Tengah.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Dinas adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
6. Pemerintah Kabupaten/Kota adalah Pemerintah Kabupaten/Kota di Daerah.
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintahan Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan.
9. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Tenaga kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
11. Pemberi Kerja adalah orang perseorang, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.

13. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
15. 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.
16. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara, yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
18. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
19. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Daerah/kota dalam provinsi.

20. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
21. 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.
22. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
23. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
24. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.
25. 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.
26. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disebut dengan LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.
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 didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

28. 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.
29. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan Daerah.
30. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
31. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
32. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah.
33. Jaminan Sosial Tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
34. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
35. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
36. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
37. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh

adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.

38. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
39. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
40. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
41. 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.
42. Produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.
43. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu yang berkesinambungan.
44. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang Ketenagakerjaan baik di Pusat maupun Daerah.
45. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
46. Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.

BAB II ASAS, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. kemanfaatan;
- c. sinergitas;
- d. produktivitas;
- e. keterbukaan;
- f. kemitraan kerja; dan
- g. non diskriminasi.

Pasal 3

Pembentukan Peraturan Daerah ini bertujuan untuk:

- 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;
- c. memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya.

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. kesempatan dan perlakuan yang sama;
- b. perencanaan Tenaga Kerja;
- c. produktivitas, pelatihan dan pemagangan kerja;
- d. penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan TKA;
- f. hubungan kerja;
- g. perlindungan, pengupahan dan jaminan sosial;
- h. hubungan industrial;
- i. Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah;
- j. peran serta masyarakat;
- k. kerja sama;
- l. pembinaan dan pengawasan;
- m. sanksi;
- n. penghargaan; dan
- o. pendanaan.

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

Setiap Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6

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

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 7

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan [Tenaga Kerja](#).
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi:
 - a. perencanaan Tenaga Kerja makro; dan
 - b. perencanaan Tenaga Kerja mikro.
- (3) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. kondisi Ketenagakerjaan;
 - b. persediaan Tenaga Kerja;
 - c. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - d. neraca Tenaga Kerja; dan
 - e. arah kebijakan, strategi dan program pembangunan Ketenagakerjaan.
- (4) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga terkait.
- (5) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipedomani dalam penyusunan:
 - a. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah;
 - b. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah; dan
 - c. Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Pasal 8

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro dan perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), disusun secara periodik dan sistematis.

- (2) Penyusunan perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif pada skala Daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi Daerah.
- (3) Penyusunan perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) memuat pendayagunaan Tenaga Kerja di lingkungan Pemerintahan Daerah dan di lingkungan internal Perusahaan dengan mempertimbangkan potensi Daerah.

Pasal 9

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 disusun atas dasar informasi Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. informasi Ketenagakerjaan umum;
 - b. informasi pelatihan, pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja;
 - c. informasi penempatan Tenaga Kerja; dan
 - d. informasi hubungan industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari sumber antara lain:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. Badan Usaha Milik Daerah;
 - c. perguruan tinggi;
 - d. Lembaga Swadaya Masyarakat;
 - e. asosiasi pengusaha;
 - f. perusahaan swasta;
 - g. serikat pekerja/serikat buruh; dan/atau
 - h. masyarakat.
- (4) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) informasi Ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui survei, media cetak dan elektronik.

Pasal 10

Tata cara penyusunan dan perencanaan Tenaga Kerja serta informasi Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB V
PRODUKTIVITAS, PELATIHAN DAN PEMAGANGAN KERJA

Bagian Kesatu

Produktivitas

Pasal 11

- (1) Peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas.
- (2) Dalam rangka peningkatan produktivitas, Pemerintah Daerah menyusun pedoman pelayanan produktivitas dalam pelaksanaan kegiatan promosi, peningkatan, pengukuran dan pemeliharaan produktivitas.

Pasal 12

- (1) Promosi produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) ditujukan untuk memberikan pemahaman dan penyebarluasan konsepsi produktivitas kepada masyarakat, dunia usaha, dan instansi Pemerintah Daerah guna meningkatkan kesadaran dan membangun komitmen kegiatan peningkatan Produktivitas.
- (2) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) ditujukan dalam rangka pengembangan budaya produktif, peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi teknologi, dan pengembangan manajemen.
- (3) Pengukuran produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) dilakukan dengan prinsip valid, reliabel, akurat, objektif, dan akuntabel yang dilakukan untuk pengukuran produktivitas individu, mikro dan makro.
- (4) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) dilakukan meliputi pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas serta pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.

Bagian Kedua

Pelatihan

Paragraf 1

Umum

Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan Tenaga Kerja melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi.

- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
 - c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah Daerah dan masyarakat;
 - d. pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi;
 - e. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan profesionalisme; dan
 - f. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- (3) Pemberi Kerja bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi pekerja/buruh untuk meningkatkan produktivitas melalui pelatihan kerja.

Paragraf 2

Peserta Pelatihan

Pasal 14

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Bagi penyandang Disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
 - a. sertifikat pelatihan; atau
 - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan badan nasional yang menyelenggarakan sertifikasi profesi dan/atau lembaga yang menyelenggarakan sertifikasi profesi.

Paragraf 3
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 15

- (1) LPK diselenggarakan oleh:
 - a. LPK Pemerintah;
 - b. LPK Swasta; dan
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan dan/ atau tempat kerja.
- (3) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah BLK dan/atau sebutan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi di lingkungan perusahaan.
- (5) Dalam hal perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan dapat bekerjasama dengan BLK dan/atau LPK Swasta.
- (6) Dalam melaksanakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) LPK wajib berpedoman pada standar dan ketentuan yang berlaku serta mendaftarkan kegiatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan LPK.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui Sertifikasi Kompetensi Kerja.
- (3) Sertifikasi Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat juga diikuti oleh Tenaga Kerja yang telah berpengalaman.

Pasal 17

LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) wajib memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Balai Latihan Kerja

Pasal 18

- (1) Pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1) diselenggarakan oleh Dinas melalui BLK.

- (2) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Sarana dan Prasarana BLK diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerja sama dengan:
 - a. sekolah menengah kejuruan;
 - b. perguruan tinggi;
 - c. perusahaan;
 - d. LPK Swasta;
 - e. LPK Pemerintah; dan
 - f. lembaga lainnya.

Bagian Keempat

Pemagangan

Pasal 19

- (1) Pemagangan terdiri atas:
 - a. Pemagangan dalam negeri; dan
 - b. Pemagangan luar negeri.
- (2) Pemagangan dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan Pemberi Kerja tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (3) Pemagangan luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Peserta pemagangan berasal dari:
 - a. Pencari Kerja;
 - b. siswa LPK; dan/atau
 - c. Tenaga Kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (5) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu pemagangan.

Pasal 20

- (1) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) berhak untuk:
 - a. memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur;

- b. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
 - d. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
 - e. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
 - f. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (2) Bagi peserta pemagangan yang sudah bekerja pada perusahaan yang bersangkutan memperoleh uang saku dan/atau uang transport sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d.
- (3) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) berkewajiban untuk:
- a. mentaati perjanjian Pemagangan;
 - b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
 - c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara Pemagangan; dan
 - d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara Pemagangan.

Pasal 21

- (1) Penyelenggara Pemagangan terdiri atas:
- a. Pemerintah Daerah;
 - b. LPK Swasta; dan
 - c. Perusahaan
- (2) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak untuk:
- a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian Pemagangan.
- (3) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk:
- 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 kepada peserta pemagangan;
- d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta pemagangan;
- e. memberikan uang saku dan/atau uang transpor peserta pemagangan;
- f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
- g. memberikan sertifikat Pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

Pasal 22

- (1) Penyelenggara Pemagangan harus memiliki:
 - a. program pemagangan;
 - b. sarana dan prasarana;
 - c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan;
 - d. pendanaan; dan
 - e. unit pelatihan
- (2) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat:
 - a. nama program;
 - b. tujuan program;
 - c. kompetensi yang akan dicapai;
 - d. jangka waktu Pemagangan;
 - e. persyaratan Pemagangan;
 - f. persyaratan pembimbing Pemagangan; dan
 - g. kurikulum dan silabus.
- (3) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/atau Standar Khusus.
- (4) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.

Pasal 23

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) huruf b, harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:

- a. ruang teori dan praktik simulasi;
- b. ruang praktik kerja;
- c. bekerja secara langsung dibawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program Pemagangan;
- d. kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja; dan
- e. buku kegiatan bagi peserta pemagangan.

Pasal 24

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) huruf c, dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

Pasal 25

- (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.

Pasal 26

- (1) Jangka waktu pemagangan dalam negeri paling lama 1 (satu) tahun.
- (2) Peserta pemagangan yang telah memperoleh sertifikat Pemagangan dapat:
 - a. direkrut langsung sebagai pekerja oleh perusahaan yang melaksanakan pemagangan;
 - b. bekerja pada perusahaan yang sejenis dengan perusahaan tempat pemagangan; atau
 - c. melakukan usaha mandiri atau wirausaha.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 27

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
 - a. Dinas atau lembaga Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan; dan

b. LPTKS.

- (2) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan lembaga swasta berbadan hukum yang dalam melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri.
- (5) Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (6) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 28

- (1) Dalam pelayanan penempatan Tenaga kerja, Pemerintah Daerah memiliki wewenang:
 - a. pelayanan antar kerja lintas Kabupaten/Kota dalam Daerah;
 - b. penerbitan rekomendasi izin LPTKS dalam Daerah; dan
 - c. pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah.
- (2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b, dilaksanakan oleh Dinas dengan terlibat dalam verifikasi lapangan dalam rangka penerbitan Sertifikasi Standar LPTKS.

Pasal 29

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan antar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
 - a. menerbitkan rekomendasi persetujuan penempatan Tenaga Kerja AKAD; dan
 - b. menerbitkan surat persetujuan penempatan AKL di Daerah berdasarkan rekomendasi Dinas.

- (2) Dalam melaksanakan kewenangan pengelolaan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) huruf c, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
 - a. memberikan pelayanan informasi pasar kerja dan informasi jabatan kepada pencari kerja dan Pemberi Kerja skala Daerah; dan
 - b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarluaskan informasi pasar kerja skala Daerah.

Pasal 30

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja dan penempatan kerja kepada Dinas.
- (2) Dinas berkoordinasi kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Daerah sesuai dengan domisili perusahaan tersebut untuk memberikan informasi lowongan kerja.
- (3) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja dan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Setiap orang dilarang memungut biaya secara langsung maupun tidak langsung kepada calon Tenaga Kerja kecuali yang dipersyaratkan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan Tenaga Kerja dari Pemberi Kerja.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

- (1) Setiap Tenaga Kerja penyandang Disabilitas mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap Pemberi Kerja memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang Disabilitas dengan memperkerjakan penyandang Disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.

- (3) Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Setiap pengusaha swasta mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Pemerintah Daerah dan pengusaha memfasilitasi pemenuhan kuota Tenaga Kerja bagi penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4).
- (6) Pemerintah Daerah memberikan insentif kepada pengusaha yang mempekerjakan penyandang Disabilitas.
- (7) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan Tenaga Kerja penyandang Disabilitas kepada Dinas.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan Tenaga Kerja penyandang Disabilitas diatur dalam Peraturan Gubernur.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 33

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, Instansi Pemerintah lainnya, badan usaha dan kelembagaan masyarakat dengan menetapkan program dan kebijakan untuk menyerap Tenaga Kerja.
- (3) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh Pemerintah Daerah, Instansi Pemerintah lainnya, badan usaha dan kelembagaan masyarakat melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.
- (4) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), 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; dan/atau
 - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (5) Ketentuan mengenai penciptaan kegiatan dalam perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Gubernur.

Bagian Ketiga
Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 34

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerja sama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung Tenaga Kerja lokal.
- (2) Pengembangan pola kemitraan dalam melakukan hubungan kerja sama dapat disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran Tenaga Kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pasal 35

- (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.
- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja lokal dan warga sekitar dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

BAB VII
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 36

- (1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian.

- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan TKA wajib melaporkan kepada Dinas sekurang-kurangnya setiap 3 (tiga) bulan.
- (3) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengendalian penggunaan TKA dilakukan melalui penggunaan data secara bersama dan terintegrasi secara daring melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan antara Pemerintah Daerah dengan Instansi terkait.

Pasal 37

- (1) Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib:
 - a. memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - b. menunjuk tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang diperkerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - c. mengikutsertakan TKA dalam program jaminan sosial nasional yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan atau program asuransi pada perusahaan asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan melalui badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan;
 - d. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
 - e. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA yang dipekerjakannya dengan bekerjasama dengan lembaga terkait; dan
 - f. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja pendamping kepada Dinas.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dan huruf d, tidak berlaku bagi:
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing;

- c. TKA yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan pelatihan untuk jangka waktu tertentu.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, diatur dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 38

Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII HUBUNGAN KERJA

Pasal 39

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

Pasal 40

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan/atau untuk waktu tidak tertentu.

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (4) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.
- (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (6) PKWT tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

Pasal 41

- (1) Selain jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (2), perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran, dengan ketentuan:
 - a. dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian; dan
 - b. perjanjian kerja harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (2) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara Pemberi Kerja dengan

pekerja/buruh demi hukum berubah berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 42

- (1) Pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan secara daring melalui Sistem Informasi Ketenagakerjaan yang pelaksanaannya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pemberi Kerja secara tertulis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT
- (3) Perhitungan besaran uang kompensasi yang diberikan kepada pekerja/buruh dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

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 sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 45

Pengusaha dilarang melakukan penahanan dan/atau menguasai dan/atau menyimpan dokumen asli milik pekerja/buruh yang sifatnya melekat pada pekerja/buruh dalam melakukan hubungan kerja sebagai jaminan.

Pasal 46

- (1) Pengusaha dalam melakukan kegiatan usahanya dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau alih daya yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal pelaksanaan kegiatan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha berkewajiban untuk memberitahukan secara tertulis kepada Dinas.
- (3) Pemberitahuan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilampiri dengan:

- a. salinan perjanjian kerjasama alih daya yang memuat jenis pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain dan perlindungan hukum bagi hak dan kewajiban pekerja/buruh yang terlibat; dan
- b. perjanjian kerja antara pengusaha pada perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh.

BAB IX
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL
Bagian Kesatu
Perlindungan Kerja

Pasal 47

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai agama.
- (2) Tiap Pemberi Kerja wajib melaksanakan perlindungan Tenaga Kerja yang terdiri atas:
 - a. norma kerja;
 - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. norma kerja anak dan perempuan;
 - d. norma jaminan sosial tenaga kerja;
 - e. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali; dan
 - f. menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 48

- (1) Perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan yang:
 - a. mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
 - b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) Perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 100 (seratus) orang atau kurang dari 100 (seratus) orang namun mempunyai pekerjaan dengan resiko tinggi, wajib memiliki tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja

yang bersertifikat minimal persyaratan keselamatan, dan kesehatan kerja umum.

- (4) Perusahaan wajib menyediakan alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara gratis.
- (5) Perusahaan wajib memiliki Tenaga Kerja yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kader norma ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik yang berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan mempunyai potensi kecelakaan dan peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja, *hygiene* perusahaan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat keselamatan dan kesehatan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perencanaan, pembuatan, peredaran, perdagangan, pemasangan, pemakaian, penggunaan, pemeliharaan, pemeriksaan dan pengujian.
- (3) Untuk memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan dan penguji keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan keahliannya.
- (4) Pengujian secara teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan secara berkala sekurang-kurangnya setahun sekali guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- (5) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memenuhi keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka diberikan Surat Keterangan Layak Keselamatan Dan Kesehatan Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 50

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaksanakan Penyelenggaraan Kesehatan Kerja.

- (2) Pemerintah Daerah bertanggung jawab dalam Penyelenggaraan Kesehatan Kerja secara terpadu, menyeluruh dan berkesinambungan.
- (3) Penyelenggaraan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan guna menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja serta sebagai sarana pertolongan pertama pada kecelakaan.
- (4) Penyelenggaraan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi upaya:
 - a. pencegahan penyakit;
 - b. peningkatan kesehatan;
 - c. penanganan penyakit; dan
 - d. pemulihan kesehatan.
- (5) Upaya sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan Standar Kesehatan Kerja.
- (6) Standar Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilaksanakan dengan memperhatikan Sistem Kesehatan Nasional dan Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai kesehatan kerja diatur dalam Peraturan Gubernur.

Bagian Kedua

Waktu Kerja

Pasal 51

- (1) Setiap Pemberi Kerja wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana maksud pada ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan

- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib:
 - a. membayar upah kerja lembur;
 - b. memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
 - c. memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.
- (5) Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.
- (6) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (7) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
- (8) Ketentuan mengenai waktu kerja dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 52

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi Kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (3) Pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 05.00 WIB.

Pasal 53

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat: dan
 - b. cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat antar jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan selama 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
 - d. pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan; dan
 - e. istirahat untuk menjalankan ibadah disela-sela jam kerja.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib diberikan kepada pekerja/buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3) perusahaan dapat memberikan istirahat panjang yang berpedoman pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Bagian Ketiga

Pengupahan

Pasal 54

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum Provinsi dan dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota di Daerah yang diatur dengan Keputusan Gubernur.

- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (3) Penetapan upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam hal hasil penghitungan upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (4) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang Statistik.
- (5) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan formula penghitungan upah minimum.
- (6) Formula penghitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) mempertimbangkan variabel :
 - a. pertumbuhan ekonomi;
 - b. inflasi; dan
 - c. indeks tertentu.
- (7) Indeks Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf c dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 55

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum provinsi.
- (3) Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pemberi Kerja dan pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 56

- (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan dengan ketentuan:
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di Daerah; dan

- b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25 % (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di Daerah.
- (3) Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang Statistik.

Pasal 57

Ketentuan mengenai pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Pasal 58

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah.
- (3) Pengusaha wajib melampirkan surat pernyataan telah menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan yang memuat pertimbangan penyusunan struktur dan skala upah.
- (4) Surat pernyataan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) digunakan dalam rangka mendapatkan fasilitas layanan tertentu dari Pemerintah Daerah.

Pasal 59

- (1) Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (2) Penyediaan fasilitas kerja bagi bagi pekerja/buruh perusahaan yang berlokasi di kawasan industri wajib mempertimbangkan kebutuhan pekerja/buruh.

Pasal 60

- (1) Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan wajib membentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.

- (3) Ketentuan mengenai Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Jaminan Sosial

Pasal 61

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke dalam program jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pelaksanaan Jaminan Sosial dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB X

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 62

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan; dan
 - c. 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; menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - c. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - d. ikut memajukan perusahaan; dan
 - e. 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.

Pasal 63

- (1) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
 - a. serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. lembaga kerja sama bipartit;
 - d. lembaga kerja sama tripartit
 - e. peraturan perusahaan;
 - f. perjanjian kerja bersama;
 - g. peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan; dan
 - h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 64

- (1) Pembinaan Hubungan Industrial dilaksanakan oleh Dinas sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Pembinaan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Pengupahan;
 - b. fasilitas kesejahteraan pekerja;
 - c. syarat-syarat kerja;
 - d. perlindungan jaminan sosial;
 - e. pemberdayaan SP/SB;
 - f. organisasi pengusaha dan organisasi pekerja;
 - g. pemberdayaan lembaga kerja sama bipartit; dan
 - h. pembinaan bagi tenaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua

Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 65

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 66

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
 - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

- (2) PHK dengan alasan yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 67

- (1) PHK dapat terjadi karena alasan:

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan hal sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
 - i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri;
 - 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - j. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - k. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - l. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - m. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - n. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - o. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - p. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 68

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Ketentuan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 69

- (1) Pengusaha wajib melaporkan terjadinya PHK yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas berkoordinasi dengan Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota di Daerah dalam mengelola laporan PHK.

BAB XI

SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAERAH

Pasal 70

- (1) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan Sistem Informasi Ketenagakerjaan yang berbasis elektronik.
- (2) Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. wajib lapor Ketenagakerjaan;
 - b. wajib lapor lowongan kerja;
 - c. laporan penggunaan TKA;
 - d. laporan penempatan Tenaga Kerja di dalam dan di luar negeri;
 - e. laporan peserta pemagangan di dalam dan diluar negeri;
 - f. sertifikasi;
 - g. laporan dan pencatatan perjanjian kerja;
 - h. pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
 - i. perjanjian alih daya;
 - j. laporan/pemberitahuan PHK di perusahaan; dan
 - k. Informasi Ketenagakerjaan disabilitas.
- (3) Dinas bertanggung jawab untuk melakukan pengelolaan informasi publik terkait bidang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

BAB XII
PERAN SERTA MASYARAKAT

Pasal 71

- (1) Masyarakat dapat berperan dalam pelaksanaan penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Peran serta masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diwujudkan dalam bentuk penyampaian usulan, saran, masukan, pengaduan, laporan, dan pengawasan terkait Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (3) Peran serta masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Dinas sesuai dengan lingkup kewenangannya.

BAB XIII
KERJA SAMA

Pasal 72

- (1) Dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah dapat melakukan kerja sama.
- (2) Kerja sama sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dilakukan dengan:
 - a. lembaga kerja sama bipartit;
 - b. lembaga kerja sama tripartit;
 - c. Provinsi lain;
 - d. Kabupaten/Kota;
 - e. lembaga pendidikan; dan
 - f. dunia usaha dan dunia industri.
- (3) Ketentuan dan tata cara pelaksanaan kerjasama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 73

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikut sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan oleh Dinas secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 74

Dalam rangka pembinaan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pengawasan

Pasal 75

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

Pasal 76

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan dalam 1 (satu) kesatuan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:
 - a. Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - b. Pengawas Ketenagakerjaan; dan
 - c. Tata Cara Pengawas Ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan secara terkoordinasi oleh Unit Kerja Ketenagakerjaan.

BAB XV

LARANGAN

Pasal 77

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI

SANKSI

Pasal 78

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15 ayat (6), Pasal 17, Pasal 21 ayat (3), Pasal 22 ayat (1), ayat (4), Pasal 23, Pasal 30, Pasal 31 ayat (1), Pasal 32 ayat (7), Pasal 36 ayat (2), Pasal 37, Pasal 38, Pasal 42 ayat (1), Pasal 43, Pasal 46 ayat (2), Pasal 47 ayat (2), Pasal 48, Pasal 51 ayat (1), Pasal 58, Pasal 59, Pasal 61

ayat (5), dan Pasal 69 ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:

- a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 79

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pasal 31 ayat (1), Pasal 37 ayat (1) huruf b dan huruf d, Pasal 39 ayat (3), Pasal 49, Pasal 50, Pasal 51 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 52, Pasal 53 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Pasal 55 ayat (2), Pasal 68 ayat (1) dan Pasal 78 dikenai sanksi pidana sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan.

BAB XVII PENGHARGAAN

Pasal 80

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang perseorang, pengusaha, badan hukum dan/atau perusahaan serta Pemerintah Kabupaten/Kota di Daerah yang menjalankan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
- a. piagam penghargaan;
 - b. uang pembinaan; dan/atau
 - c. kemudahan berusaha.

- (3) Prosedur tata cara pemberian penghargaan diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB XVIII PENDANAAN

Pasal 81

Pendanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan bersumber dari:

- a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIX
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 82

Peraturan Gubernur sebagai peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 12 (dua belas) bulan sejak diundangkannya Peraturan Daerah ini.

Pasal 83

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Semarang
pada tanggal 29 Desember 2023

Pj. GUBERNUR JAWA TENGAH,

ttd

NANA SUDJANA

Diundangkan di Semarang
pada tanggal 29 Desember 2023

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI

JAWA TENGAH,

ttd

SUMARNO

LEMBARAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2023
NOMOR 13

NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH:
(13-252/2023)

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM



Ditandatangani secara
elektronik oleh:

IWANUDDIN ISKANDAR

Pembina Utama Muda

NIP. 19711207 199503 1 003

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH
NOMOR 13 TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang termasuk terbitnya Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri terkait dengan penyelenggaraan Ketenagakerjaan mendorong Pemerintah Daerah untuk merespon dan memberikan landasan hukum dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan khususnya di Jawa Tengah.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hal ini sejalan dengan Peran Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintahan Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan Ketenagakerjaan, yang dijalankan berdasarkan asas keterpaduan; kemanfaatan; sinergitas; produktifitas; keterbukaan; kemitraan kerja; dan non diskriminasi.

Pentingnya Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini selain menjawab tuntutan dan tantangan peningkatan kinerja penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Jawa Tengah juga diharapkan dapat mengungkit pencapaian target makro pembangunan Daerah seperti pengurangan kemiskinan dan Tingkat pengangguran terbuka yang tentu untuk mencapai tujuan/*ultimate goal* mewujudkan peningkatan kesempatan dan kualitas Tenaga Kerja, hingga kesejahteraan tenaga kerja pada umumnya dan masyarakat Jawa Tengah pada khususnya.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral Pusat dan Daerah agar sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas kemanfaatan” adalah bahwa penyelenggaraan Ketenagakerjaan harus memberikan manfaat bagi pekerja/buruh, pengusaha, Pemerintah, serta masyarakat.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas sinergitas” adalah upaya membangun dan memastikan hubungan kerjasama yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan dalam perencanaan, pelaksanaan serta perwujudan penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas produktifitas” adalah upaya untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi Tenaga Kerja agar dapat produktif, bersaing dan sesuai dengan kebutuhan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan Ketenagakerjaan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas kemitraan kerja” adalah :

- (a) bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra kerja dalam proses produksi yang berarti bahwa keduanya haruslah bekerjasama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan, perusahaan dan produktivitas; dan
- (b) bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra dalam menikmati hasil perusahaan yang berarti bahwa hasil perusahaan haruslah dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi.

Huruf g

Yang dimaksud dengan “asas non diskriminasi” adalah dimana penyelenggaraan ketenagakerjaan harus menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi Tenaga Kerja.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu yang berkesinambungan.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan informasi ketenagakerjaan umum meliputi:

- a. penduduk;
- b. tenaga kerja;
- c. angkatan kerja;
- d. penduduk yang bekerja; dan
- e. penganggur.

Huruf b

Yang dimaksud dengan informasi pelatihan, pemagangan dan produktivitas Tenaga Kerja meliputi:

- a. standar kompetensi kerja;
- b. lembaga pelatihan;
- c. asosiasi profesi;
- d. tenaga kepelatihan;
- e. lulusan pelatihan;
- f. kebutuhan pelatihan;
- g. sertifikasi tenaga kerja;
- h. jenis pelatihan; dan
- i. tingkat produktivitas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan informasi penempatan Tenaga Kerja meliputi:

- a. kesempatan kerja;
- b. pencari kerja;
- c. lowongan kerja lembaga penempatan tenaga
- d. kerja dalam dan luar negeri; dan
- e. penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri

Huruf d

Yang dimaksud dengan Informasi pengembangan perluasan kesempatan kerja meliputi:

- a. usaha mandiri;
- b. Tenaga Kerja mandiri;
- c. Tenaga Kerja sukarela;
- d. teknologi padat karya; dan
- e. teknologi tepat guna dan luar negeri.

Huruf e

Yang dimaksud dengan informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja meliputi:

- a. pengupahan;
- b. perusahaan;
- c. kondisi dan lingkungan kerja;
- d. serikat pekerja/serikat buruh;
- e. asosiasi pengusaha;
- f. perselisihan hubungan industrial;
- g. pemogokan;
- h. penutupan perusahaan;
- i. pemutusan hubungan kerja;
- j. jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja;
- k. kecelakaan kerja;
- l. keselamatan dan kesehatan kerja;
- m. penindakan pelanggaran;
- n. pengawasan ketenagakerjaan; dan
- o. fasilitas kesejahteraan.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20
Cukup jelas.

Pasal 21
Cukup jelas.

Pasal 22
Cukup jelas.

Pasal 23
Cukup jelas.

Pasal 24
Cukup jelas.

Pasal 25
Cukup jelas.

Pasal 26
Cukup jelas.

Pasal 27
Cukup jelas.

Pasal 28
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35
Cukup jelas.

- Pasal 36
Cukup jelas.
- Pasal 37
Cukup jelas.
- Pasal 38
Cukup jelas.
- Pasal 39
Cukup jelas.
- Pasal 40
Cukup jelas.
- Pasal 41
Cukup jelas.
- Pasal 42
Cukup jelas.
- Pasal 43
Cukup jelas.
- Pasal 44
Cukup jelas.
- Pasal 45
Dokumen asli yang dimaksud adalah Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), Akte Kelahiran, Kartu Keluarga, Paspor, Ijazah dan/ atau Sertifikat.
- Pasal 46
Cukup jelas.
- Pasal 47
Cukup jelas.
- Pasal 48
Cukup jelas.
- Pasal 49
Cukup jelas.
- Pasal 50
Cukup jelas.
- Pasal 51
Cukup jelas.
- Pasal 52
Cukup jelas.
- Pasal 53
Cukup jelas.
- Pasal 54
Cukup jelas.
- Pasal 55
Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Dalam menyusun struktur dan skala upah pengusaha mempertimbangkan namun tidak terbatas pada golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olah raga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi

Ayat (2)

Yang dimaksud kebutuhan pekerja/buruh antara lain: transportasi/antar jemput, mess, kantin, tempat ibadah, ruang laktasi, klinik kesehatan

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67
Cukup jelas.

Pasal 68
Cukup jelas.

Pasal 69
Cukup jelas.

Pasal 70
Cukup jelas.

Pasal 71
Cukup jelas.

Pasal 72
Cukup jelas.

Pasal 73
Cukup Jelas

Pasal 74
Cukup jelas.

Pasal 75
Cukup jelas.

Pasal 76
Cukup jelas.

Pasal 77
Cukup jelas.

Pasal 78
Cukup jelas.

Pasal 79
Cukup jelas.

Pasal 80
Cukup jelas.

Pasal 81
Cukup jelas.

Pasal 82
Cukup jelas.

Pasal 83
Cukup jelas.