



RANCANGAN
PERATURAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH
NOMOR ... TAHUN 2023
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAWA TENGAH,

- Menimbang :
- a. bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak demi mewujudkan dan mempertahankan kelangsungan kehidupan yang sejahtera;
 - b. bahwa kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam rangka menyiapkan 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;
 - c. bahwa berdasarkan Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dalam peran dan fungsinya Pemerintah Daerah berwenang mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan sesuai kewenangan yang dimiliki;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, 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 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950 Halaman 86-92);
 3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah (Berita Negara Tahun 1950 Nomor 42);
 4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279) sebagaimana diubah terakhir kali 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);
 5. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);
 6. 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);
 7. 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 diubah terakhir kali 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 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan Undang-

Undang Republik Indonesia 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);

9. 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 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);
10. 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 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);
11. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
12. 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);
13. 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);
14. 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);

15. 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);
16. 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);
17. 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);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
19. 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);
20. 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);
21. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 1 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Bantuan Hukum (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022 Nomor 1, Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 134);
22. 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);
23. 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);
24. 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 dibidang ketenagakerjaan.
6. Pemerintah Kabupaten/Kota adalah Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah.
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 mempekerjakan 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 Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah upah minimum yang berlaku di Daerah.
16. 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.
17. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. 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.
19. 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.
20. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Daerah/kota dalam provinsi.
21. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
22. 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.

23. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
24. 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.
25. 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.
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.
27. 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.
28. 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.
29. 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.
30. 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.
31. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
32. 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.
33. 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.
34. Sistem Informasi Ketenagakerjaan Daerah adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan baik dipusat maupun di daerah "

35. 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.
36. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
37. 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.
38. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
39. 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.
40. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
41. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
42. 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 dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
43. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
44. Pemeriksaan Ketenagakerjaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja.
45. 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

BAB II ASAS, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. kemanfaatan;

- c. sinergitas;
- d. produktifitas;
- e. keterbukaan;
- f. kemitraan kerja; dan
- g. non diskriminasi;

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan:

- 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 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 tenaga kerja asing;
- f. hubungan kerja;
- g. perlindungan, pengupahan dan jaminan sosial;
- h. hubungan industrial;
- i. sistem informasi ketenagakerjaan daerah;
- j. peran serta masyarakat;
- k. kerjasama;
- l. pembinaan dan pengawasan;
- m. sanksi administratif;
- n. penghargaan; dan
- o. penutup.

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 pengusaha.

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. instansi pemerintah;
 - 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 guna meningkatkan kesadaran dan membangun komitmen kegiatan peningkatan produktivitas.
- (2) Peningkatan Produktivitas sebagaimana dimaksud 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 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 pasal 11 ayat 2 dilakukan meliputi pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas serta pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.

Bagian Kedua Pelatihan

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; dan
 - e. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan profesionalisme.
 - f. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- (3) Pengusaha bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi pekerja/buruh untuk meningkatkan produktivitas melalui pelatihan kerja.

Paragraf 1 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.
- (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 Sertifikasi Profesi dan/atau Lembaga Sertifikasi Profesi.

Paragraf 2
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 Balai Latihan Kerja dan/ atau sebutan lainnya sesuai 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 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 Balai Latihan Kerja.

- (2) Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja 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 pengusaha 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 b.
- (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;
 - 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 (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.

Pasal 22

- (1) Penyelenggara pemagangan harus memiliki:
 - a. program pemagangan;
 - b. sarana 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) Pemagang yang telah menyelesaikan pemagangan dapat dipertimbangkan untuk dipekerjakan.

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 dibidang ketenagakerjaan; dan
 - b. LPTKS.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan Lembaga Swasta Berbadan Hukum yang dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja dilaksanakan 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 Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dalam 1 (satu) Daerah; dan
 - c. pengelolaan informasi pasar kerja dalam daerah.
- (2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b, dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan bidang ketenagakerjaan dengan terlibat dalam verifikasi lapangan dalam rangka Penerbitan rekomendasi izin LPTKS.

Pasal 29

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan antar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
 - a. menerbitkan rekomendasi persetujuan Penempatan Tenaga kerja AKAD; dan
 - b. menerbitkan surat persetujuan penempatan AKL berdasarkan rekomendasi dinas.
- (2) Dalam melaksanakan kewenangan pengelolaan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 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 menyebarkan informasi pasar kerja skala Daerah.

Pasal 30

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja dan penempatan kerja kepada Dinas.
- (2) Dinas wajib memberikan informasi lowongan kerja kepada pemerintah setempat sesuai dengan domisili perusahaan tersebut.
- (3) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas berdasarkan 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) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (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 perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan memperkerjakan penyandang disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Pemerintah Daerah dan BUMD mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Setiap pengusaha 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 (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 dengan Peraturan Gubernur.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 33

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik didalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh pemerintah daerah, pemerintah kabupaten/kota, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, kelembagaan masyarakat dan swasta 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, pemerintah kabupaten/kota, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, kelembagaan masyarakat dan swasta 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 lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.

Bagian Ketiga
Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 34

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung tenaga kerja lokal.
- (2) Pengembangan pola kemitraan dalam melakukan hubungan kerjasama 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 Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja 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 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.

Pasal 37

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:
 - a. memiliki RPTKA yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan asing atau TKA yang dibutuhkan oleh perusahaan pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
 - b. menunjuk tenaga kerja Warga Negera 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;
 - 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 perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dan huruf d, tidak berlaku bagi:
- a. Direksi dan Komisaris;
 - 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 dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 38

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

BAB VIII HUBUNGAN KERJA

Pasal 39

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis dan lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha 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 (PKWT) dan atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT)

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) PKWT 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) PKWT tertentu berdasarkan jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (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 pada Pasal 40 ayat (2), PKWT 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;
 - 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 Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Pasal 42

- (1) PKWT yang telah dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh harus dicatatkan oleh pengusaha kepada perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Setiap pencatatan yang diajukan oleh pengusaha diberi bukti penerimaan pencatatan dari perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Pencatatan PKWT dapat dilakukan secara daring melalui sistem informasi ketenagakerjaan yang pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 43

- (1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT;
 - b. uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada huruf a diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus; dan,
 - c. dalam hal PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai;
- (2) Perhitungan besaran Uang Kompensasi yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

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 yang berlaku.

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.
- (2) Dalam hal pelaksanaan kegiatan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha berkewajiban untuk memberitahukan secara tertulis kepada Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (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;
 - 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 sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Tiap perusahaan 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) Perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 100 orang atau kurang dari 100 orang namun mempunyai pekerjaan dengan resiko tinggi wajib memiliki tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal K3 umum.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara gratis.
- (4) Perusahaan wajib memiliki tenaga kerja yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kader norma ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan 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 K3 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 K3 sesuai ketentuan yang berlaku

Pasal 50

- (1) Setiap perusahaan, wajib memiliki Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Kerja.
- (2) Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan guna menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja, serta sebagai sarana pertolongan pertama pada kecelakaan.
- (3) Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) memiliki:
 - a. 1 (satu) orang dokter yang telah mengikuti pelatihan Hyperkes dan ditunjuk sebagai dokter perusahaan.
 - b. 1 (satu) orang paramedis yang telah mengikuti pelatihan Hyperkes dan ditunjuk sebagai paramedis perusahaan.
- (4) Setiap perusahaan wajib menyediakan petugas P3K di tempat kerja yang memiliki lisensi dan buku kegiatan P3K dari Dinas.
- (5) Rasio jumlah petugas P3K di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) adalah sebagai berikut:
 - a. Tempat kerja dengan potensi bahaya rendah dengan jumlah pekerja/buruh 25 – 150 jumlah petugas P3K sebanyak 1 (satu) orang
 - b. Tempat kerja dengan potensi bahaya rendah dengan jumlah pekerja/buruh > 150 jumlah petugas P3K sebanyak 1 (satu) orang untuk setiap 150 orang atau kurang
 - c. Tempat kerja dengan potensi bahaya tinggi dengan jumlah pekerja/buruh ≤ 100 jumlah petugas P3K sebanyak 1 (satu) orang
 - d. Tempat kerja dengan potensi bahaya tinggi dengan jumlah pekerja/buruh > 100 jumlah petugas P3K sebanyak 1 (satu) orang untuk setiap 100 orang atau kurang
- (6) Setiap perusahaan wajib menyediakan ruang P3K dalam hal:
 - a. mempekerjakan pekerja/buruh 100 orang atau lebih;
 - b. mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 100 orang dengan potensi bahaya tinggi.

Bagian Kedua Waktu Kerja

Pasal 51

- (1) Setiap pengusaha 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 memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (5) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (6) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
- (7) Ketentuan mengenai waktu kerja dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilaksanakan sesuai 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 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan,
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

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 dan selama 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak;

- d. pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter; 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.
- (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 diatur dengan Peraturan Gubernur sesuai dengan 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 pengusaha 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.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistik.

Pasal 57

Ketentuan mengenai pengupahan dilaksanakan sesuai 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.

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 terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar, dan akademisi.

- (3) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah.
- (4) Ketentuan mengenai Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai 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.
- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan dan badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan.
- (3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (4) Badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pensiun; dan
 - e. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (5) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke dalam program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan dan badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan
- (6) 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;
 - 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.

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 perangkat daerah yang yang membidangi ketenagakerjaan sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Pembinaan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pengupahan, fasilitas kesejahteraan pekerja, syarat-syarat kerja, perlindungan jaminan sosial, pemberdayaan SP/SB, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja, pemberdayaan LKS Bipartit, 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;
 - h. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

- i. 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;
 - j. 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;
 - k. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - l. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - m. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - n. 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 pemutusan hubungan kerja yang terjadi di perusahaan kepada perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota melalui sistem informasi yang terintegrasi secara elektronik.
- (2) Dalam hal sistem informasi yang terintegrasi secara elektronik belum tersedia, penyampaian laporan adanya pemutusan hubungan kerja dilakukan secara tertulis yang disampaikan kepada Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, dengan melampirkan:
 - a. Surat Pemberitahuan PHK kepada pekerja/buruh;
 - b. Surat Tanggapan Tidak Menolak PHK dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - c. Surat Laporan PHK kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan di kabupaten/kota;
- (3) Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota yang menerima laporan dan/atau pemberitahuan adanya PHK di perusahaan, wajib menerbitkan Tanda Bukti Laporan PHK.

- (4) Laporan PHK sebagaimana dimaksud, agar dapat direkapitulasi dan dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.
- (5) Bagi pekerja/buruh yang mengajukan perolehan manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), maka laporan PHK disampaikan kepada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, yang merupakan:
 - a. Tempat pekerja/buruh bekerja;
 - b. Tempat ditandatanganinya perjanjian kerja; atau
 - c. Domisili atau kedudukan perusahaan

BAB XI SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN DAERAH

Pasal 70

- (1) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan sistim informasi ketenagakerjaan yang berbasis elektronik.
- (2) Sistim 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 pemutusan hubungan kerja 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 Provinsi dan Dinas Kabupaten/Kota sesuai dengan lingkup kewenangannya.

BAB XIII KERJASAMA

Pasal 72

- (1) Dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah dapat melakukan kerjasama.
- (2) Kerjasama sebagaimana dimaksud ayat (1) dapat dilakukan dengan:
 - a. Lembaga Kerjasama Bipartit;
 - b. Lembaga Kerjasama 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 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 dalam ayat (1), dapat mengikut sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam 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 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 independent guna menjamin pelaksanaan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 76

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:
 - a. unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. pengawas ketenagakerjaan; dan
 - c. tata cara pengawas ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terkoordinasi oleh unit kerja ketenagakerjaan.

Pasal 77

Pemerintah Daerah dalam melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan dapat membentuk Tim Kepatuhan yang diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XV LARANGAN

Pasal 78

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

BAB XVI SANKSI

Pasal 79

- (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 80

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pasal 31 ayat (1), Pasal 39 ayat (3) dan Pasal 51 ayat (3) dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b dan huruf d, Pasal 51 ayat (4), Pasal 52, Pasal 53 ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan ayat (3) dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (3) Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pasal 49 dan Pasal 50 dikenai sanksi pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan dan/ atau denda setinggi-tingginya Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 53 ayat (2) huruf c, huruf d, Pasal 55 ayat (2), Pasal 68 ayat (1) dan Pasal 78 dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (5) Ketentuan Penyidikan dan tata cara pelaksanaan sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan

BAB XVII PENGHARGAAN

Pasal 81

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada orang perseorang, pengusaha, badan hukum dan atau perusahaan serta pemerintah kabupaten/kota 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
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 82

Peraturan Gubernur sebagai peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 12 (duabelas) 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
GUBERNUR JAWA TENGAH,

ttd

GANJAR PRANOWO

Diundangkan di Semarang
pada tanggal,
SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH,

ttd

SUMARNO

LEMBARAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN NOMOR
NO REG PERATURAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

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

I. UMUM

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan diubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, 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 Jawa Tengah 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; (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)

Cukup Jelas

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 mempertimbangan seperti, namun tidak terbatas pada golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi
Ayat 3
Cukup jelas
Ayat 4
Cukup jelas

Pasal 59
(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;
(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

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN.....
NOMOR