



GUBERNUR GORONTALO
PERATURAN DAERAH PROVINSI GORONTALO
NOMOR 1 TAHUN 2022
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR GORONTALO,

Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting, sehingga diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan berperan dalam pembangunan Daerah serta untuk mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja;





b. bahwa berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 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 membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);

3. 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 diubah





KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 5. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 7. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI GORONTALO
dan
GUBERNUR GORONTALO

MEMUTUSKAN:





Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Gorontalo.
2. Gubernur adalah Gubernur Gorontalo.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan





KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.





- 4. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
- 5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
- 6. Dinas adalah dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja 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.
- 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. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 12. Pemberi kerja adalah orang perseorang, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang memeperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 13. 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.
- 14. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 15. Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:







- 16. Upah Minimum Daerah yang selanjutnya disingkat UMD adalah upah minimum yang berlaku di Daerah.
- 17. 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.
- 18. 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.
- 19. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, 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.
- 20. 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.
- 21. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Daerah/kota dalam provinsi.
- 22. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
- 23. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



- 24. 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.
- 25. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
- 26. 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.
- 27. 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.
- 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. 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





KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah.

- 33. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- 34. Sistem informasi ketenagakerjaan 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 Kontrak 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

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



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 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- 44. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara obyektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional, lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 3





- Pembentukan peraturan Daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan 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. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi Tenaga kerja/buruh;
 - d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
 - e. meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan; dan
 - f. menjaga hubungan industrial yang harmonis.

BAB II
ARAH KEBIJAKAN

Pasal 4

Dalam rangka penyelenggaraan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah wajib:

- a. menyusun perencanaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:







- mikro;
- b. menetapkan arah kebijakan di sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja di Daerah secara optimal;
 - c. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah;dan
 - d. menetapkan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 5

- (1) Perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, disusun secara periodik dan sistematis.
- (2) Penyusunan perencanaan tenaga kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan Tenaga kerja secara optimal dan produktif pada skala Daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi Daerah.
- (3) Penyusunan perencanaan tenaga kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan Tenaga kerja di lingkungan Pemerintahan Daerah dan di lingkungan internal Perusahaan dengan mempertimbangkan potensi Daerah.
- (4) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan format yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 6

- Dalam rangka menetapkan arah kebijakan di sektor unggulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, Pemerintah Daerah harus mempertimbangkan;
- a. rencana pembangunan jangka panjang Daerah dan rencana pembangunan jangka menengah Daerah;
 - b. pertumbuhan ekonomi daerah;
 - c. sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi Daerah;dan
 - d. rencana strategis peningkatan kesejahteraan Daerah.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



BAB III
PELATIHAN DAN PEMAGANGAN KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan

Paragraf 1
Peserta Pelatihan





Pasal 7

- (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 atau Lembaga Sertifikasi Profesi.

Paragraf 2
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 8

- (1) LPK diselenggarakan oleh:
 - a. LPK pemerintah;
 - b. LPK swasta; atau
 - c. LPK perusahaan.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (4) LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf c mendaftarkan kegiatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



Pasal 9

- (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 10

LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pemagangan

Pasal 11

- (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.
- (6) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (2) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:







Pasal 12

- (1) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (3) 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 transpor;
 - 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 11 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 13

- (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:

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



- 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.


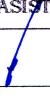


Pasal 14

- (1) Penyelenggara pemagangan harus memiliki:
 - a. program pemagangan;
 - b. sarana prasarana;
 - c. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan
 - d. pendanaan.
- (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 15

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 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

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



- berpengalaman sesuai dengan program pemagangan;
- d. kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja; dan
 - e. buku kegiatan bagi peserta pemagangan.

Pasal 16

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf c, dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

Pasal 17

- (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 18





Jangka waktu pemagangan dalam negeri paling lama 1 (satu) tahun.

BAB IV
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN
KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga kerja

Pasal 19

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas :
 - a. Dinas dan/atau Lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan;
 - b. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



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 20

Dalam pelayanan penempatan Tenaga kerja, Pemerintah Daerah memiliki wewenang:

- a. pelayanan antar kerja lintas kabupaten/kota dalam Daerah;
- b. penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta dalam 1 (satu) Daerah; dan
- c. pengelolaan informasi pasar kerja dalam daerah.

Pasal 21

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan antar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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 penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf b, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
 - a. menerbitkan dan mencabut surat izin usaha izin Lembaga penempatan tenaga kerja swasta AKL;
 - b. menerbitkan surat izin usaha izin Lembaga penempatan tenaga kerja swasta AKL Perpanjangan; dan
 - c. menerbitkan surat izin usaha izin Lembaga penempatan tenaga kerja swasta AKL Perubahan.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



- (3) Dalam melaksanakan kewenangan pengelolaan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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 22





- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dinas melaporkan setiap lowongan kerja kepada Gubernur dan DPRD.
- (5) Setiap orang dilarang memungut biaya secara langsung maupun tidak langsung kepada calon tenaga kerja.

Pasal 23

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 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 24

- (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.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:







- (3) Setiap pengusaha wajib memperkerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 1 (satu) persen dari jumlah pekerja pada perusahaan tersebut.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.
- (5) 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 25

- (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), dilakukan melalui badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, 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 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 sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



Bagian Ketiga
Penempatan Tenaga kerja Lokal

Pasal 26

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan di Daerah untuk menampung tenaga kerja lokal.
- (2) Perusahaan lebih terbuka dalam pengembangan pola kemitraan sesuai 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 27





- (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 V

PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 28

- (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.
- (3) Dinas menerbitkan surat tanda melapor sebagai bukti bahwa perusahaan telah melaksanakan kewajibannya di daerah.
- (4) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:







mempekerjakan tenaga kerja asing di Daerah wajib memiliki izin perpanjangan dari Dinas.

- (5) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 29

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan 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 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;
 - 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 jesnis

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



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.





BAB VI
HUBUNGAN KERJA

Pasal 30

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara 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 31

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu 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) PKWT tidak dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (4) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:







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
- (7) PKWTT dan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

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

Pasal 32

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:
 - a. keselamatan kerja 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 *general check up* 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

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



perundang-undangan.

Pasal 33





- (1) Perusahaan wajib menerapkan manajemen keselamatan, dan kesehatan yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki 1 (satu) orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal K3 umum.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara gratis.

Pasal 34

- (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, perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (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 sesuai dengan keahliannya.
- (4) 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 pengesahan pemakaian.

Bagian Kedua
Waktu Kerja
Pasal 35

- (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

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			





Catatan:



- 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) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (5) 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.
- (6) 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.
- (7) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (8) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (9) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (10) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
- (11) Ketentuan mengenai waktu kerja dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (8) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

- (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:

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- 24
- 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 sholat 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 cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, Pekerja/Buruh juga diberikan ijin meninggalkan pekerjaan dengan Upah penuh untuk kepentingan adat dan budaya yang disepakati antara pekerja dan pengusaha.

(6) 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 37
- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum Daerah dan dapat menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu.

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

(3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

(4) Upah minimum Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari upah minimum Daerah.

(5) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimkasud
- | | | | |
|--|---|---|---|
| KARO
HUKUM | ASISTEN | SEKDA | WAGUB |
|  |  |  |  |
- Catatan:
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini
-

- 25
- pada ayat (2) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

(6)

Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.

(7)

Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (6) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

Pasal 38

- (1)

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 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 Daerah.
- (3)

Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 39

- (1)

Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 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 40





Ketentuan mengenai pengupahan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Pasal 41

- (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.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Pasal 42





- (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
THR
Pasal 43

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (4) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (5) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) adalah upah pokok di tambah tunjangan tetap.
- (6) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Bagian Kelima
Jaminan Sosial
Pasal 44

- (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

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



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 badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan dan badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan.
- (6) Pelaksanaan jaminan sosial dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB VIII
FASILITAS KERJA
Bagian Kesatu
Kesempatan Beribadah
Pasal 45

- (1) Pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

Bagian Kedua
Fasilitas Kesejahteraan
Pasal 46

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh antara lain:
 - a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan bayi;
 - c. tempat laktasi;
 - d. perumahan pekerja/buruh;
 - e. fasilitas seragam kerja;
 - f. fasilitas k3;
 - g. fasilitas beribadah;
 - h. fasilitas olahraga;
 - i. fasilitas kantin;

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



- j. fasilitas kesehatan;
 - k. fasilitas rekreasi;
 - l. fasilitas istirahat;
 - m. koperasi; dan
 - n. angkutan antar jemput pekerja.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB IX
HUBUNGAN INDUSTRIAL





Bagian Kesatu
Umum

Pasal 47

- (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 48

- (1) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
- a. serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. organisasi pengusaha;

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



- 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.


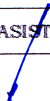


Bagian Kedua Berakhirnya Hubungan Kerja

Pasal 49

- (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 50

- (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

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.





Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- 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 wajib 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 51





- (1) Pemutusan hubungan kerja 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 di sebabkan 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;

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



- g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan 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 mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- j. 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;
- k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

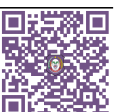
Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.

Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- 32
- 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;

1. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;

m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;

n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau

o. 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 52

- (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.

BAB X

SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 53

- (1) Pemerintah Daerah wajib menyelenggarakan sistim informasi ketenagakerjaan.

(2) Sistim informasi ketengakerjaan 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;

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:

- g. laporan dan pencatatan perjanjian kerja;
- h. pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
- i. perjanjian *outsourcing*;dan
- j. Informasi ketenagakerjaan disabilitas.

BAB XI
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 54

- (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 55

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 56

- (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.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



Pasal 57

- (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.

BAB XII
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 58

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) dan ayat (5), Pasal 24 ayat (3), Pasal 28 ayat (2) dan ayat (4) , Pasal 29 ayat (1), Pasal 32 ayat (2), Pasal 33 ayat (1), ayat (2), dan Ayat (3), Pasal 35 ayat (1), ayat (4) sampai dengan ayat (7), Pasal 36 ayat (1), Pasal 38 ayat (2), Pasal 41 ayat (1), Pasal 43 ayat (1), Pasal 44 ayat (5), Pasal 45 ayat (2), Pasal 46 ayat (1), dan Pasal 50 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.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 59

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

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



Pasal 60


Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 14 Tahun 2015 tentang Penanganan Pengangguran (Lembaran Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2015 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Gorontalo Nomor 11) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku;
- b. semua peraturan daerah dan pelaksanaannya yang berkaitan secara langsung dengan ketenagakerjaan wajib mendasarkan dan menyesuaikan pengaturannya dengan peraturan daerah ini.

Pasal 61

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Provinsi Gorontalo.

Ditetapkan di Gorontalo
pada tanggal 17 Februari 2022
GUBERNUR GORONTALO,







Ditandatangani secara elektronik oleh :
Gubernur
Drs. H. RUSLI HABIBIE, M.AP

Diundangkan di Gorontalo
pada tanggal 17 Februari 2022
SEKRETARIS DAERAH PROVINSI GORONTALO,


DARDA DARABA

LEMBARAN DAERAH PROVINSI GORONTALO TAHUN 2022 NOMOR 1

NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI GORONTALO: (1-6/2022)

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



PENJELASAN
 ATAS
 PERATURAN DAERAH PROVINSI GORONTALO
 NOMOR 1 TAHUN 2022
 TENTANG
 PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN


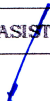


I. UMUM

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan Pemerintah Daerah. Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan beberapa Peraturan Perundang undangan pelaksana baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan dari aspek hukum secara umum dapat menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Di samping itu juga upaya untuk melindungi tenaga kerja, yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkrit dari pemerintah daerah.

Berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut di atas, Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo perlu melakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun instrumen kebijakan berupa Peraturan Daerah yang berisi antara lain sebagai berikut:

1. Arah Kebijakan;
2. Pelatihan dan Pemagangan Kerja;
3. Penempatan Tenaga kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja;
4. Tenaga kerja Asing;
5. Hubungan Kerja;
6. Perlindungan, Pengupahan Dan Jaminan Sosial

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.





Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



7. Fasilitas Kerja;
8. Hubungan Industrial;
9. Pembinaan dan Pengawasan;
10. Sanksi Administrasi.

II. PASAL DEMI PASAL

- Pasal 1
- Cukup jelas.
- Pasal 2
- Cukup jelas.
- 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
- Cukup jelas.
- Pasal 10
- Cukup jelas.
- Pasal 11
- Cukup jelas.
- Pasal 12
- Cukup jelas.
- Pasal 13
- Cukup jelas.
- Pasal 14
- Cukup jelas.
- Pasal 15

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



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

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:



Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48





Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			





Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini



- Pasal 51
- Cukup jelas.
- Pasal 52
- Cukup jelas.
- Pasal 53
- Cukup jelas.
- Pasal 54
- Cukup jelas.
- Pasal 55
- Cukup jelas.
- Pasal 56
- Cukup jelas.
- Pasal 57
- Cukup jelas.
- Pasal 58
- Cukup jelas.
- Pasal 59
- Cukup jelas.
- Pasal 60
- Cukup jelas.
- Pasal 61
- Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI GORONTALO NOMOR .1

KARO HUKUM	ASISTEN	SEKDA	WAGUB
			

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
Cetakan ini merupakan salinan dan **dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode** yang terdapat pada dokumen ini

