



GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT

RANCANGAN
PERATURAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
NOMOR TAHUN
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT,

- Menimbang :
- a. bahwa pembangunan ketenagakerjaan berperan sangat penting dalam pembangunan Daerah dalam rangka menumbuhkembangkan perekonomian daerah dan kesejahteraan masyarakat;
 - b. bahwa ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya terbatas pada kepentingan Tenaga Kerja tetapi juga terkait dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat sehingga penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab bersama dan dilaksanakan secara terpadu antara Pemerintah, Pemerintah Daerah, dunia usaha, dan masyarakat;
 - c. bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan diharapkan mampu menciptakan pemerataan kesempatan kerja, meningkatkan kualitas Tenaga Kerja yang produktif dan berdaya saing sehingga arah kebijakan pembangunan bidang ketenagakerjaan fokus pada upaya peningkatan perlindungan hak dan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh serta upaya penciptaan lapangan pekerjaan seluas-luasnya di tengah persaingan yang kompetitif, tuntutan globalisasi ekonomi, dan transformasi teknologi informasi;
 - d. bahwa penyelenggaraan dan pembangunan ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan berkesinambungan sehingga diperlukan regulasi yang secara adaptif mampu menjawab tantangan dan dinamika ketenagakerjaan di Daerah;
 - e. bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang beberapa ketentuannya diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pemerintah

Daerah mempunyai tanggung jawab dan kewenangan dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah;

- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e 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 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
- 4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
- 5. 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 20 Tahun 2022 tentang Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 163, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6809);
- 7. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
- 8. 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);
9. 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);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
 11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1463);
 12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
 13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);
 14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI
NUSA TENGGARA BARAT
dan
GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

2. Pemerintah Daerah Provinsi adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Nusa Tenggara Barat
4. Dinas adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
5. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
6. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. 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; atau
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
9. 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.
10. Perencanaan Tenaga Kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
11. Informasi Ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
12. Informasi Pasar Kerja adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.
13. Kesempatan Kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.
14. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja..

15. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
16. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
17. Pemagangan adalah bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
18. Pemagangan Mandiri adalah pemagangan yang dilakukan secara mandiri oleh perusahaan setelah memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
19. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
20. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
21. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta Pemberi Kerja dapat memperoleh Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
22. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam negeri.
23. Perizinan Berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/ atau kegiatannya.
24. Antarkerja adalah sistem yang meliputi pelayanan Informasi Pasar Kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantara kerja.
25. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja dalam 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota, atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah Provinsi.
26. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah sistem Penempatan Tenaga Kerja antar daerah Provinsi.
27. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berada atau berdomisili di Daerah yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.
28. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

29. Pekerja Bukan Penerima Upah adalah orang perorangan yang melakukan kegiatan usaha yang secara mandiri atau mempekerjakan orang untuk memperoleh penghasilan.
30. Pekerja Rentan adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja atau berusaha sendiri pada usaha-usaha sektor informal yang kondisi kerjanya jauh dari nilai standar sehingga penghasilan yang diterima cenderung fluktuatif dan tidak menentu, pekerja ini memiliki resiko yang tinggi dan berpenghasilan sangat minim, serta rentan terhadap gejolak ekonomi.
31. Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
32. 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.
33. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
34. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
35. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
36. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
37. 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.
38. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non-Upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.
39. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.

40. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan.
41. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.
42. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
43. Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
44. Dinas Provinsi adalah Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
45. Dinas Kabupaten/Kota adalah Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. demokrasi;
- d. keadilan sosial;
- e. non-diskriminasi
- f. transparansi;
- g. akuntabilitas; dan
- h. berkelanjutan.

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah bertujuan untuk:

- a. mewujudkan Perencanaan Tenaga Kerja dan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan secara terpadu dan berkesinambungan;
- b. mewujudkan Pelatihan Kerja dan peningkatan kualitas Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan pasar kerja;
- c. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja;

- d. memberikan pelayanan Antarkerja kepada Pencari Kerja untuk memperoleh pekerjaan;
- e. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja Lokal secara optimal;
- f. memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja, pengupahan, dan kesejahteraan Pekerja/Buruh;
- g. mewujudkan hak-hak Tenaga Kerja dan kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- h. menjaga Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan; dan
- i. menjaga iklim investasi dan kegiatan berusaha di Daerah.

Pasal 4

Ruang lingkup penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. tanggung jawab dan kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- b. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan;
- c. Pelatihan Kerja;
- d. Penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- f. Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- g. perlindungan Tenaga Kerja, pengupahan, dan kesejahteraan Pekerja/Buruh;
- h. Hubungan Industrial;
- i. pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- j. pendanaan; dan
- k. sanksi.

BAB II

TANGGUNG JAWAB DAN KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah Provinsi bertanggung jawab dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan otonomi daerah di bidang Ketenagakerjaan.
- (2) Tanggung jawab dan kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. menyusun Perencanaan Tenaga Kerja dan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di Daerah;
 - b. membangun dan mengembangkan sistem Informasi Ketenagakerjaan di Daerah;
 - c. melaksanakan Pelatihan Kerja;
 - d. penerbitan perizinan Berusaha LPTKS lebih dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota;

- e. pelayanan Antarkerja lintas daerah Kabupaten/Kota;
- f. penerbitan rekomendasi persetujuan Penempatan Tenaga Kerja AKAD;
- g. pengesahkan Peraturan Perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk Perusahaan yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota;
- h. melakukan pencegahan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;
- i. melaksanakan pembinaan terhadap norma ketenagakerjaan di Daerah; dan
- j. melaksanakan Pengawasan Ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 6

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pemerintah Daerah Provinsi bertugas:
 - a. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah; dan
 - b. menetapkan arah kebijakan ketenagakerjaan pada sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja Lokal di Daerah secara optimal.
- (2) Pemerintah Daerah Provinsi dalam menetapkan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memperhatikan:
 - a. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah;
 - b. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
 - c. pertumbuhan ekonomi Daerah;
 - d. sektor penopang pertumbuhan ekonomi Daerah; dan
 - e. rencana strategis peningkatan kesejahteraan Daerah.

BAB III

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah Provinsi menyusun Perencanaan Tenaga Kerja lingkup wilayah Provinsi sebagai acuan dan pedoman dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan di Daerah secara berkesinambungan.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja makro; dan
 - b. Perencanaan Tenaga Kerja mikro.

Pasal 8

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif pada skala Provinsi maupun sektoral guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial sehingga membuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Perencanaan Tenaga Kerja makro tingkat Provinsi; dan
 - b. Perencanaan Tenaga Kerja makro lingkup sektoral Provinsi.
- (3) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja makro tingkat Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan oleh Dinas Provinsi.
- (4) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja makro lingkup sektoral Provinsi sebagaimana dimaksud pada (2) huruf b dilakukan oleh Perangkat Daerah yang membidangi sektor atau lapangan usaha bersangkutan.
- (5) Pemerintah Daerah dalam menyusun Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat membentuk tim.

Pasal 9

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b merupakan rencana ketenagakerjaan pada instansi Pemerintah Daerah dan swasta atau Perusahaan.
- (2) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan swasta, atau lembaga swasta lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Perencanaan Ketengakerjaan makro yang mencakup Perencanaan Tenaga Kerja makro tingkat Provinsi dan Perencanaan Tenaga Kerja makro lingkup sektoral Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) menghasilkan Rencana Tenaga Kerja Daerah Provinsi.
- (2) Perencanaan Ketenagakerjaan Kerja Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat informasi tentang:
 - a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. neraca Tenaga Kerja; dan
 - d. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 11

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 disusun secara sistematis untuk jangka waktu 5 (tahun).
- (2) Penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan.
- (3) Pemerintah Daerah dalam Perencanaan Ketenagakerjaan membentuk Tim Perencanaan dengan unsur meliputi:
 - a. Dinas;
 - b. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
 - c. Balai Latihan Kerja;
 - d. Lembaga Pendidikan Tinggi Pokasi;
 - e. Perguruan Tinggi;
 - f. Serikat Pekerja Indonesia Provinsi Nusa Tenggara Barat;
 - g. Kamar Dagang Indonesia Daerah Nusa Tenggara Barat;
 - h. Lembaga Pelatihan Ketenagakerjaan Swasta; dan
 - i. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- (4) Susunan Tim Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas:
 1. Pembina;
 2. Ketua;
 3. Sekretaris; dan
 4. Anggota-anggota.
- (5) Tim Perencanaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 12

Tim Perencanaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 bertugas:

- a. menentukan arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan;
- b. mengkaji, menganalisis dan menetapkan target, kesempatan, persediaan Tenaga Kerja, dan menetapkan kebijakan serta program yang akan dilakukan untuk mendukung pencapaian target-target yang telah ditetapkan;
- c. mengumpulkan data dan informasi ketenagakerjaan dan melakukan kalkulasi dan proyeksi perkiraan persediaan Tenaga Kerja;
- d. mengkoordinasikan penyediaan anggaran yang dibutuhkan;
- e. mendorong pelaksanaan Rencana Tenaga Kerja Provinsi (RTKP) diberbagai instansi;
- f. mensosialisasikan hasil penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi (RTKP) dan Pelaksanaan Tenaga Kerja Provinsi diberbagai instansi;
- g. membentuk secretariat sesuai kebutuhan; dan
- h. melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya kepada Gubernur melalui Kepala Dinas.

Bagian Kedua
Informasi Ketenagakerjaan
Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah Provinsi bertanggung jawab menyediakan dan/atau melakukan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan Informasi Ketenagakerjaan secara akurat dan berkesinambungan.
- (3) Penyediaan dan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Dinas.

Pasal 14

- (1) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) terdiri atas:
 - a. Informasi Ketenagakerjaan umum, meliputi:
 1. penduduk;
 2. Tenaga Kerja;
 3. angkatan kerja;
 4. penduduk yang bekerja; dan
 5. penganggur.
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja, meliputi:
 1. standar Kompetensi Kerja;
 2. lembaga pelatihan;
 3. asosiasi profesi;
 4. tenaga kepelatihan;
 5. lulusan pelatihan;
 6. kebutuhan pelatihan;
 7. sertifikasi Kompetensi Kerja;
 8. jenis pelatihan; dan
 9. tingkat produktivitas.
 - c. informasi Penempatan Tenaga Kerja, meliputi:
 1. Kesempatan Kerja;
 2. Pencari Kerja;
 3. lowongan kerja lembaga Penempatan Tenaga Kerja dalam dan luar negeri; dan
 4. Penempatan Tenaga Kerja dalam dan luar negeri.
 - d. informasi pengembangan perluasan Kesempatan Kerja, meliputi:
 1. usaha mandiri;

2. Tenaga Kerja mandiri;
3. Tenaga Kerja sukarela;
4. teknologi padat karya; dan
5. teknologi tepat guna.

e.informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja, meliputi:

1. pengupahan;
2. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;;
3. Asosiasi Pengusaha;
4. perselisihan hubungan industrial;
5. mogok kerja;
8. penutupan Perusahaan;
9. pemutusan Hubungan Kerja;
10. jaminan sosial dan asuransi tenaga kerja; dan
11. fasilitas kesejahteraan.

f. Informasi Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan meliputi:

1. wajib laporan Perusahaan;
2. pembentukan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3);
3. kondisi dan lingkungan kerja;
4. perlindungan BPJS Kesehatan;
5. perlindungan BPJS Ketenagakerjaan;
6. Kecelakaan Kerja;
7. Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk layanan Sertifikasi terkait obyek K3 berama PJK3;
8. Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk sumber daya manusia K3 (operator, Tenaga Ahli, Teknisi, Petugas P3K, dan Dokter Perusahaan); dan
9. penindakan pelanggaran.

- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah ataupun swasta, dan/atau melalui kegiatan survey, media cetak, dan media elektronik.

Pasal 15

- (1) Penyediaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (3) harus dikelola dalam satu sistem Informasi Ketenagakerjaan yang mencakup aspek substansi informasi, kelembagaan, jaringan, mekanisme kerja, sumber daya manusia dan teknologi, yang melibatkan pihak pemerintah baik pusat maupun daerah, dunia usaha, lembaga pendidikan, lembaga swasta, maupun lembaga swadaya masyarakat.

- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipublikasikan baik dalam bentuk cetakan dan/atau media elektronik dan digital.

Pasal 16

- (1) Dalam rangka pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di Daerah, Pemerintah Daerah wajib membangun dan mengembangkan Sistem Informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pembangunan dan pengembangan:
 - a. jaringan Informasi Ketenagakerjaan;
 - b. sumber daya manusia;
 - c. perangkat keras dan piranti lunak; dan
 - d. manajemen informasi Ketenagakerjaan.
- (3) Pembangunan dan pengembangan jaringan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. penguatan kelembagaan; dan
 - b. koordinasi dan kerja sama dengan para pemangku kepentingan dalam penyediaan dan pelayanan data dan Informasi Ketenagakerjaan.
- (5) Gubernur membangun dan mengembangkan fungsi-fungsi manajemen pengelolaan data dan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d secara terintegrasi pada skala Daerah.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB IV PELATIHAN KERJA Bagian Kesatu Umum Pasal 17

Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, dan/atau mengembangkan Kompetensi Kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui Pelatihan Kerja.

Pasal 18

Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan Kompetensi Kerja guna meningkatkan kemampuan dan produktivitas Tenaga Kerja dan/atau Pekerja/Buruh.

Pasal 19

Pelatihan Kerja diselenggarakan dengan prinsip dasar:

- a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. berbasis pada kompetensi kerja;
- c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah serta masyarakat;
- d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
- a. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Pasal 20

Dalam melaksanakan prinsip dasar Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, Pemerintah Daerah memiliki peran dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. menyusun perencanaan Pelatihan Kerja tingkat daerah secara periodik;
- b. memfasilitasi pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi Kerja, baik di LPK Pemerintah Daerah dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, swasta, maupun perusahaan, meliputi:
 1. identifikasi kebutuhan pelatihan;
 2. penyusunan program pelatihan;
 3. peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga pelatihan;
 4. pengembangan fasilitas dan saran pelatihan; dan
 5. penyediaan anggaran pelatihan.
- c. rekrutmen instruktur di LPK Pemerintah Daerah;
- d. melakukan sosialisasi dan promosi Pelatihan Berbasis Kompetensi Kerja;
- e. mengembangkan jejaring antara LPK dengan Perusahaan/industri;
- f. mendorong Perusahaan/industri untuk menerima atau melaksanakan pemagangan;
- g. mendorong pemangku kepentingan untuk memanfaatkan atau menggunakan fasilitas LPK termasuk luaran pelatihan.
- h. mengkoordinasikan pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi Kerja, baik di wilayah Provinsi maupun secara eksternal dengan Pemerintah Pusat; dan/atau
- i. melakukan monitoring pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi Kerja antara lain melalui penyediaan dan pembaruan data LPK, instruktur, dan peserta pelatihan.

Bagian Kedua Lembaga Pelatihan Kerja Pasal 21

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja, terdiri atas:
 - a. LPK Pemerintah Daerah Provinsi atau LPK Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;

- b. LPK swasta; dan
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) LPK Pemerintah Daerah Provinsi dan LPK Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan unit pelaksana teknis Pelatihan Kerja milik Pemerintah Daerah atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
 - (3) LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan lembaga pelatihan yang dimiliki oleh swasta.
 - (4) LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c adalah unit pelatihan yang terdapat di dalam Perusahaan.

Pasal 22

- (1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf b wajib memiliki Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Kabupaten/Kota.
- (2) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui sistem Perizinan Berusaha terintegrasi secara elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Bagi LPK swasta yang terdapat penyertaan modal asing, Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Pemerintah Pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 23

- (1) LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf c wajib mendaftarkan kegiatannya kepada perangkat daerah yang melaksanakan urusan di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
- (2) Pendaftaran kegiatan LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 24

- (1) LPK Pemerintah Daerah atau LPK Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dan LPK swasta yang telah memperoleh Perizinan Berusaha dapat memperoleh akreditasi dari Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.
- (2) Akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk menjamin mutu penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (3) Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja melakukan akreditasi terhadap LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 25

- (1) LPK sebagai penyelenggara Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 harus memenuhi persyaratan:
 - a. memiliki sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kerja;
 - b. memiliki tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya;
 - c. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan; dan
 - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (2) Ketentuan mengenai persyaratan sarana dan prasarana pelatihan dan tenaga kepelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Peserta Pelatihan dan Sertifikat Pelatihan Kerja
Pasal 26

- (1) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (2) Peserta Pelatihan Kerja bagi penyandang disabilitas diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya secara adil dan tanpa diskriminasi.

Pasal 27

- (1) Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan:
 - a. sertifikat Pelatihan Kerja; dan/atau
 - b. sertifikat Kompetensi Kerja.
- (2) Sertifikat Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan oleh LPK kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program Pelatihan Kerja yang diikuti.
- (3) Sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan oleh lembaga sertifikasi profesi kepada lulusan pelatihan dan/atau Tenaga Kerja berpengalaman setelah lulus uji kompetensi.
- (4) Peserta pelatihan dan/atau Tenaga Kerja yang telah memperoleh sertifikat Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berhak memperoleh pengakuan Kompetensi Kerja.

Pasal 28

- (1) Untuk meningkatkan kualitas Tenaga Kerja di Daerah, Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan sertifikasi Kompetensi Kerja bagi peserta pelatihan yang telah lulus dan memperoleh sertifikat Pelatihan Kerja.
- (2) Fasilitasi Pemerintah Daerah Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. fasilitasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi;
 - b. sosialisasi sistem dan kelembagaan sertifikasi kompetensi;
 - c. koordinasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Daerah; dan/atau
 - d. dukungan anggaran pelaksanaan sertifikasi kompetensi.

Bagian Keempat
Penyelenggaraan Pelatihan Kerja
Pasal 29

Penyelenggaraan Pelatihan Kerja bertumpu pada 3 (tiga) pilar utama, yaitu:

- a. standar kompetensi kerja;
- b. Pelatihan Berbasis Kompetensi Kerja; dan
- c. sertifikasi kompetensi oleh lembaga sertifikasi profesi.

Pasal 30

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar Kompetensi Kerja.
- (2) Standar Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan kebutuhan pasar kerja paling sedikit memuat kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja.
- (3) Penyusunan standar Kompetensi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

- (1) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja oleh LPK harus berbasis Kompetensi Kerja.
- (2) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan metode Pelatihan Kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam rangka mencapai standar Kompetensi Kerja.
- (3) Metode Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa:
 - a. pelatihan di LPK; dan/atau
 - b. pelatihan di tempat kerja.
- (4) Metode pelatihan di tempat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Bagian Kelima
Pemagangan

Pasal 32

- (1) Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (4) merupakan bagian dari sistem Pelatihan Kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di LPK dengan bekerja secara langsung di Perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
- (2) Pemagangan diselenggarakan oleh Perusahaan yang memiliki unit pelatihan.
- (3) Dalam hal Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak memiliki unit pelatihan, Perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan unit pelatihan milik Perusahaan lain dan/atau LPK.
- (4) Untuk menyelenggarakan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Perusahaan harus memiliki:
 - a. program pemagangan;
 - b. sarana dan prasarana; dan
 - c. pembimbing pemagangan atau instruktur.

Pasal 33

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. hak dan kewajiban peserta pemagangan;
 - b. hak dan kewajiban Perusahaan penyelenggara pemagangan;
 - c. program pemagangan;
 - d. jangka waktu pemagangan; dan
 - e. besaran uang saku.
- (4) Hak Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. surat Perjanjian Pemagangan;
 - b. uang saku yang meliputi uang transport dan uang makan;
 - c. perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan
 - d. mendapatkan sertifikat pengakuan kompetensi.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disahkan oleh Dinas Daerah Kabupaten/Kota setempat.
- (5) Pengesahan perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus melampirkan program pemagangan.

Pasal 34

- (1) Peserta pemagangan terdiri atas:
 - a. pencari kerja; atau

- b. pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (2) Perusahaan tempat pemagangan wajib memberikan perlindungan kepada peserta pemagangan dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Penyelenggara pemagangan dilarang mengikutsertakan peserta pemagangan yang telah mengikuti pemagangan pada program, jabatan, dan/atau kualifikasi yang sama.

Pasal 35

- (1) Penyelenggaraan pemagangan oleh Perusahaan harus memperoleh persetujuan dari:
 - a. kepala Dinas Provinsi untuk penyelenggaraan Pemagangan di lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam wilayah Provinsi; atau
 - b. kepala Dinas Kabupaten/Kota untuk penyelenggaraan Pemagangan dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.
- (2) Untuk memperoleh persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan mengajukan permohonan persetujuan penyelenggaraan pemagangan dengan melampirkan dokumen:
 - a. bukti kepemilikan unit pelatihan atau perjanjian kerja sama;
 - b. program pemagangan;
 - c. daftar sarana dan prasarana;
 - d. daftar pembimbing pemagangan atau instruktur;
 - e. rencana penyelenggaraan pemagangan; dan
 - f. rancangan perjanjian pemagangan.
- (3) Perusahaan yang telah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan surat persetujuan penyelenggaraan pemagangan oleh kepala Dinas Provinsi atau kepala Dinas Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangannya.

Pasal 36

- (1) Jangka waktu pemagangan bervariasi sesuai dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam program pelatihan pemagangan.
- (2) Jangka waktu pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 37

- (1) Perusahaan penyelenggara pemagangan wajib memberikan sertifikat pemagangan kepada peserta pemagangan setelah dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang ditentukan oleh Perusahaan.
- (2) Dalam hal peserta pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memenuhi standar kompetensi Perusahaan, penyelenggara pemagangan

memberikan surat keterangan telah mengikuti pemagangan kepada peserta pemagangan.

- (3) Peserta pemagangan yang telah memperoleh sertifikat pemagangan dapat:
 - a. direkrut langsung sebagai pekerja oleh Perusahaan penyelenggara pemagangan;
 - c. bekerja pada Perusahaan yang sejenis; atau
 - d. melakukan usaha mandiri atau wirausaha.

Pasal 38

- (1) Perusahaan penyelenggara pemagangan wajib menyampaikan laporan hasil penyelenggaraan pemagangan kepada:
 - a. kepala Dinas Provinsi untuk penyelenggaraan Pemagangan di lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam wilayah Provinsi; atau
 - b. kepala Dinas Kabupaten/Kota untuk penyelenggaraan Pemagangan dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.
- (2) Dinas melakukan pemantauan dan evaluasi secara periodik setiap 6 (enam) bulan atas penyelenggaraan pemagangan.
- (3) Apabila dalam pengawasan penyelenggaraan pemagangan oleh pengawas ketenagakerjaan ditemukan pelanggaran norma ketenagakerjaan, maka atas rekomendasi dari pimpinan unit kerja yang membidangi pengawasan ketenagakerjaan, kepala Dinas Provinsi melakukan tindakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

- (1) Perusahaan yang memenuhi persyaratan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk ikut serta meningkatkan kompetensi Tenaga Kerja, dapat melakukan pemagangan mandiri.
- (2) Perusahaan yang melakukan pemagangan mandiri harus melaporkan kepada Dinas tentang perencanaan dan pelaksanaan pemagangan mandiri.
- (3) Perusahaan yang melakukan pemagangan mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selesai proses pemagangan, wajib memfasilitasi pelaksanaan uji kompetensi peserta pemagangan mandiri.

Pasal 40

- (1) Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi pelaksanaan pemagangan ke luar negeri.
- (2) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas meliputi: rekrutmen dan pelatihan pra-pemberangkatan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut tentang fasilitasi pemagangan ke luar negeri diatur dalam peraturan gubernur.

Pasal 41

Pemerintah Daerah ikut serta melakukan monitoring terhadap pelaksanaan pemagangan oleh perusahaan baik pemagangan dalam negeri maupun luar negeri.

Pasal 42

Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan Pemagangan dan Pemagangan Mandiri oleh Perusahaan diatur dalam Peraturan Gubernur dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Sistem Pelatihan Kerja Pasal 43

- (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan dan Kompetensi Kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah Provinsi membangun dan mengembangkan Sistem Pelatihan Kerja di Daerah sebagai acuan pelaksanaan Pelatihan Kerja di semua bidang dan/atau sektor.
- (2) Dinas Provinsi bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Sistem Pelatihan Kerja di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Sistem Pelatihan Kerja di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat keterpaduan berbagai komponen Pelatihan Kerja di Daerah berkaitan dengan:
 - a. peserta pelatihan;
 - b. sarana dan prasarana pelatihan;
 - c. tenaga kepelatihan;
 - d. program dan metode pelatihan;
 - e. pendanaan pelatihan; dan
 - f. lulusan pelatihan.
- (4) Pelaksanaan sistem Pelatihan Kerja di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan pedoman penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang ditetapkan Pemerintah Pusat.

BAB V PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja Paragraf 1 Umum

Pasal 44

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) 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 manusia dan perlindungan hukum.

Pasal 45

Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:

- a. Penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri; dan
- b. Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.

Pasal 46

Pemerintah Daerah dalam Penempatan Tenaga Kerja berwenang atas:

- a. pelayanan antarkerja lintas daerah Kabupaten/Kota;
- b. penerbitan Perizinan Berusaha LPTKS lebih dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota;
- c. penerbitan rekomendasi persetujuan Penempatan Tenaga Kerja AKAD; dan
- c. penerbitan SPP AKL.

Pasal 47

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Antar Daerah (AKAD), harus membayarkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di daerah asal.
- (2) Pembayaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai syarat untuk menerbitkan Surat Jalan oleh Dinas.

Paragraf 2

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 48

Pemberi Kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 49

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 terdiri atas:

- a. Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota; dan
- b. LPTKS.

Pasal 50

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b dalam melaksanakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memiliki Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh:
 - a. Pemerintah Daerah Provinsi untuk Perizinan Berusaha LPTKS lebih dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota; atau
 - b. Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota untuk Perizinan Berusaha LPTKS dalam daerah Kabupaten/Kota.
- (2) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui Perizinan Berusaha terintegrasi secara elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perizinan Berusaha LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang dipergunakan untuk kepentingan lain, selain dari Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 51

- (1) Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49, dapat dilakukan oleh Bursa Kerja Khusus.
- (2) Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, atau Lembaga Pelatihan Kerja.
- (3) Pembentukan Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh kepala satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, atau Lembaga Pelatihan Kerja dan harus didaftarkan pada Dinas Kabupaten/Kota setempat.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja oleh Bursa Kerja Khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, atau Lembaga Pelatihan Kerja yang bersangkutan.
- (5) Bursa Kerja Khusus dilarang menempatkan:
 - a. Tenaga Kerja di luar alumninya; dan/atau
 - b. Tenaga Kerja ke luar negeri.

Pasal 52

- (1) Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 huruf b dilaksanakan oleh Perusahaan pelaksana penempatan

Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

- (2) Ketentuan lebih lanjut tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di luar negeri diatur dengan Peraturan Daerah tersendiri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 2
Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja
Pasal 53

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 dan Pasal 52 ayat (1) memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. pelayanan Informasi Pasar Kerja; dan
 - b. pelayanan perantara kerja.
- (2) Pelayanan Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. informasi Pencari Kerja;
 - b. informasi lowongan kerja; dan
 - c. informasi Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf b meliputi:
 - a. pelayanan kepada Pencari Kerja;
 - b. pelayanan kepada Pemberi Kerja;
 - c. pencarian lowongan kerja;
 - d. Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan di luar hubungan kerja;
 - e. tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan
 - f. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.

Pasal 54

- (1) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 bersifat terpadu dalam satu sistem Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi unsur:
 - a. Pencari Kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. Informasi Pasar Kerja;
 - d. mekanisme Antar Kerja; dan
 - e. kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Sistem Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan secara terpadu yang ditujukan untuk terwujudnya kelancaran Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 55

- (1) Pencari Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan; dan
 - b. angkatan kerja yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan.
- (2) Dalam Penempatan Tenaga Kerja, Pencari Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus:
 - a. mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja yaitu Dinas Provinsi, Dinas Kabupaten/Kota, LPTKS, atau Bursa Kerja Khusus; atau
 - b. secara langsung melamar pekerjaan kepada Perusahaan atau Pemberi Kerja.

Pasal 56

- (1) Setiap Perusahaan atau Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja melaporkan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b kepada Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. jumlah lowongan pekerjaan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan;
 - d. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
 - e. upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya;
 - f. jenis kelamin dan usia;
 - g. pendidikan dan/atau Kompetensi Kerja; dan
 - h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap Pencari Kerja.

Pasal 57

Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota sebagai instansi pemerintah pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, melaksanakan pelayanan Informasi Pasar Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (2) huruf a dan Pasal 54 ayat (1) huruf c yang diselenggarakan sebagai bagian dari pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 58

- (1) Untuk mengisi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1), Dinas Provinsi melaksanakan pelayanan antarkerja lintas daerah Kabupaten/Kota dan Dinas Kabupaten/Kota melaksanakan pelayanan Antar Kerja atau AKL dalam daerah Kabupaten/Kota kepada Pencari Kerja yang telah terdaftar pada Dinas.
- (2) Pelayanan Antarkerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. melakukan pemanggilan kepada Pencari Kerja yang memenuhi persyaratan jabatan sesuai lowongan pekerjaan; dan
 - b. melakukan perantaraan kerja atau Penempatan Tenaga Kerja terhadap Pencari Kerja kepada Perusahaan atau Pemberi Kerja.

Pasal 59

Perusahaan atau Pemberi Kerja yang membutuhkan Tenaga Kerja melalui Dinas Provinsi, Dinas Kabupaten/Kota, LPTKS, atau Bursa Kerja Khusus harus melalui mekanisme Antar Kerja.

Pasal 60

- (1) LPTKS yang melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja melalui sistem AKL lebih dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota, harus memiliki Surat Persetujuan Penempatan AKL dari Dinas Provinsi.
- (2) Untuk memperoleh Surat Persetujuan Penempatan AKL sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPTKS harus memiliki rekomendasi dari Dinas Kabupaten/Kota.

Pasal 61

- (1) LPTKS yang memperoleh Perizinan Berusaha dari Pemerintah Daerah Provinsi, wajib menyampaikan laporan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja kepada kepala Dinas Provinsi.
- (2) Perusahaan atau Pemberi Kerja yang melaksanakan rekrutmen sendiri wajib menyampaikan laporan Penempatan Tenaga Kerja kepada kepala Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota.
- (3) Laporan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan secara berkala, meliputi:
 - a. data Pencari Kerja yang terdaftar;
 - b. data lowongan kerja yang terdaftar;
 - c. data Pencari Kerja yang telah ditempatkan; dan
 - d. penghapusan pendaftaran Pencari Kerja dan lowongan kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyampaian laporan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Paragraf 3

Penempatan Tenaga Kerja Lokal
Pasal 62

- (1) Dalam upaya penanganan pengangguran di Daerah, setiap Perusahaan wajib mengupayakan pemberian Kesempatan Kerja kepada Tenaga Kerja Lokal, khususnya Tenaga Kerja sekitar Perusahaan, untuk direkrut atau dipekerjakan pada Perusahaan sesuai dengan kompetensi Tenaga Kerja dan keahlian yang dibutuhkan oleh Perusahaan.
- (2) Perekrutan dan/atau penempatan Tenaga Kerja Lokal pada Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas Provinsi dan/atau Dinas Kabupaten/Kota dengan mengakomodir kesempatan lebih banyak tenaga kerja lokal secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal terdapat lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus yang tidak dapat diisi oleh Tenaga Kerja Lokal atau Tenaga Kerja sekitar Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari luar Daerah.
- (4) Keahlian khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan atau penyaluran Tenaga Kerja Lokal di Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ayat (2) diatur dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 63

- (1) Setiap Perusahaan atau Pemberi Kerja dapat melakukan hubungan kerja sama dengan LPK di Daerah untuk penempatan Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Hubungan kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pola kemitraaan berdasarkan prinsip keterbukaan sesuai dengan kondisi Perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (3) Pemerintah Daerah Provinsi dapat memfasilitasi hubungan kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui:
 - a. penunjukan LPK di Daerah; atau
 - b. kerja sama dengan LPK Pemerintah Daerah Provinsi.

Bagian Ketiga
Perluasan Kesempatan Kerja
Pasal 64

- (1) Pemerintah Daerah Provinsi mengupayakan perluasan kesempatan kerja di Daerah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan Daerah.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang

produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.

- (3) Penciptaan kegiatan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola:
 - a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
 - b. terapan teknologi tepat guna;
 - c. perluasan kerja sistem padat karya;
 - d. alih profesi;
 - e. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; atau
 - f. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penciptaan kegiatan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ayat (2) diatur dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 65

- (1) Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan perluasan kesempatan kerja di Daerah.
- (2) Masyarakat secara dinamis mengupayakan penciptaan dan pengembangan perluasan kesempatan kerja sebagai individu mandiri yang produktif, kreatif, dan inovatif.
- (3) Dalam melaksanakan fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah Provinsi dapat melakukan kerja sama dengan Pengusaha dan lembaga keuangan perbankan maupun non-perbankan untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (4) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. permodalan;
 - b. pelatihan; dan/atau
 - c. pemasaran.

Pasal 66

- (1) Dalam melaksanakan upaya perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (1), Pemerintah Daerah Provinsi dapat membentuk forum koordinasi.
- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan unsur terdiri atas:
 - a. Pemerintah Daerah Provinsi;
 - b. masyarakat;
 - c. akademisi; dan/atau
 - d. perusahaan atau asosiasi Pengusaha di Daerah.

- (3) Pembentukan, susunan keanggotaan, dan tugas forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB VI
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING
Pasal 67

- (1) Penggunaan TKA dilakukan oleh Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA di Daerah.
- (2) Kewenangan penggunaan TKA oleh Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Setiap Pemberi Kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.

Pasal 68

Setiap Pemberi Kerja TKA di Daerah yang memiliki RPTKA yang telah disahkan oleh Pemerintah Pusat wajib melaporkan penggunaan TKA kepada Dinas Provinsi dan/atau Dinas Kabupaten/Kota sesuai dengan lingkup lokasi TKA bekerja.

Pasal 69

- (1) Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA di Daerah wajib membayar Dana Kompensasi Penggunaan TKA sebagai pendapatan Daerah berupa Retribusi Daerah.
- (2) Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota.
- (3) Dana Kompensasi Penggunaan TKA sebagai pendapatan Daerah berupa retribusi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Daerah mengenai Pajak Daerah dan Retribusi Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Setiap orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.

Pasal 70

- (1) Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Provinsi melakukan pengawasan terhadap penggunaan TKA di Daerah.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terkoordinasi dengan Pengawas Ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat dan/atau pejabat imigrasi di bidang penindakan dan pengawasan keimigrasian di Daerah.

- (3) Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan pengawasan pada norma penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

BAB VII
HUBUNGAN KERJA, PERJANJIAN KERJA, DAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA
Bagian Kesatu
Hubungan Kerja
Pasal 71

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Pasal 72

- (1) Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 merupakan hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
- (2) Setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja wajib membuat perjanjian kerja.

Bagian Kedua
Perjanjian Kerja
Pasal 73

- (1) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (4) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dan d batal demi hukum.

Pasal 74

Perjanjian Kerja dibuat untuk:

- a. waktu tertentu atau PKWT; atau

b. waktu tidak tertentu atau PKWTT.

Pasal 75

- (1) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf a hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu paling lama 5 (lima) tahun, meliputi:
 - 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.
- (4) PKWT 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.
- (5) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (6) Dalam hal PKWT disyaratkan adanya masa percobaan kerja, masa kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan tetap dihitung sebagai masa kerja.
- (7) Ketentuan mengenai PKWT dan PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 76

- (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila:
 - a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
 - c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

- (2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya Pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan Perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak Pekerja/Buruh.
- (4) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Ketiga
Pemutusan Hubungan Kerja
Pasal 77

Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah Provinsi atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 78

- (1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja 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 perundangundangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, keguguran 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/atau

- 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) Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 79

- (1) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja harus diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:
 - a. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - b. Pekerja/Buruh dan Pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai PKWT;
 - c. Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; atau
 - d. Pekerja/Buruh meninggal dunia.

Pasal 80

- (1) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahukan dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (2) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 81

Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas Provinsi dan Dinas Kabupaten/Kota.

Pasal 82

Pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, atau uang penggantian hak yang seharusnya diterima Pekerja/Buruh apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 83

Ketentuan mengenai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima Pekerja/Buruh yang wajib dibayarkan Pengusaha, serta tata cara Pemutusan Hubungan Kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN, DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH Bagian Kesatu Umum Pasal 84

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas perlindungan Ketenagakerjaan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
- (2) Perlindungan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. perlindungan waktu kerja;
 - c. perlindungan kesempatan beribadah;
 - d. perlindungan Pekerja/Buruh perempuan dan anak;
 - e. perlindungan terhadap penyandang disabilitas;
 - f. perlindungan dalam hal pengupahan; dan
 - g. perlindungan kesejahteraan Pekerja/Buruh.

Bagian Kedua Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pasal 85

- (1) Setiap Pekerja/Buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama.

- (2) Untuk melindungi keselamatan kerja Pekerja/Buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan:
 - a. pelayanan pemeriksaan kesehatan kerja bagi Tenaga Kerja secara berkala bekerja sama dengan Unit Pelaksanaan Kesehatan Kerja baik milik Pemerintah maupun Swasta;
 - b. pemeriksaan dan Pengujian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kesehatan (K3) sebagaimana dimaksud pada huruf a dilakukan secara berkala; dan
 - c. sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di perusahaannya.
- (4) Perlindungan keselamatan kerja dan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Perlindungan Waktu Kerja
Pasal 86

- (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) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelaksanaan jam kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 87

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86 ayat (2) harus memenuhi persyaratan:
 - 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.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.
- (3) Waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

- (4) Ketentuan mengenai Upah kerja lembur dan waktu kerja lembur dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 88

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang 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 (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Bagian Keempat Perlindungan Kesempatan Beribadah Pasal 89

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya.
- (2) Pengusaha wajib menyediakan tempat beribadah atau sarana peribadatan bagi Pekerja/Buruh untuk melaksanakan ibadah secara baik sesuai dengan kondisi dan kemampuan Perusahaan.

Bagian Kelima Perlindungan Perempuan dan Anak Pasal 90

- (1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, keguguran kandungan, atau menyusui anak/bayinya.
- (2) Pekerja/Buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada Pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (3) Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (4) Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.

Pasal 91

- (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.
- (4) Ketentuan mengenai perlindungan norma kerja terhadap perempuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 92

- (1) Perusahaan dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian mengenai larangan mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam Perlindungan Penyandang Disabilitas Pasal 93

- (1) Setiap penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.

- (2) Pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan ragam disabilitasnya.
- (3) Pemerintah Daerah mengupayakan pendayagunaan Tenaga Kerja penyandang disabilitas dalam proses perekrutan dan penempatan pada Perusahaan swasta, Badan Usaha Milik Negara, dan/atau Badan Usaha Milik Daerah.
- (4) Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (6) Kewajiban Pemerintah Daerah dan Perusahaan swasta dalam mempekerjakan penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketujuh
Perlindungan Pekerja Rentan
Pasal 94

- (1) Pemerintah Daerah wajib melakukan pendataan Pekerja Rentan.
- (2) Pendataan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai acuan dalam penyusunan dan penetapan kebijakan untuk perlindungan Pekerja Rentan

Pasal 95

- (1) Pemerintah Daerah memberikan perlindungan sosial bagi Pekerja Rentan untuk meningkatkan kesejahteraan sosialnya.
- (2) Bentuk perlindungan sosial Pekerja Rentan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui pemberian bantuan iuran jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Bagi Pekerja yang memenuhi kriteria sebagai Pekerja Rentan dapat memperoleh bantuan iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Pasal 96

- (1) Pemerintah Daerah wajib memberikan perlindungan sosial bagi pegawai non Aparatur Sipil Negara.
- (2) Bentuk perlindungan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui pemberian bantuan iuran jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 97

Ketentuan lebih lanjut tentang perlindungan sosial pekerja rentan sebagaimana diatur dalam Pasal 92, Pasal 93, dan Pasal 94 diatur dengan peraturan gubernur.

Pasal 98

- (1) Pemerintah Daerah wajib mengalokasikan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah untuk membantu iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk Pekerja Bukan Penerima Upah sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.
- (2) Perusahaan dapat menggunakan dana tanggung jawab sosial perusahaan untuk membantu pembayaran iuran jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja rentan.

Bagian Kedelapan Perlindungan Pekerja yang Bukan Penerima Upah Pasal 99

- (1) Pekerja Bukan Penerima Upah meliputi:
 - a. Pemberi Kerja;
 - b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
 - c. Pekerja yang tidak termasuk sebagaimana dimaksud pada huruf b yang bukan menerima upah.
- (2) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. Pemegang Saham atau Pemilik Modal; dan
 - b. Orang perseorangan yang mempekerjakan pekerja dan tidak menerima upah.
- (3) Pekerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b termasuk Pekerja dengan hubungan kemitraan.

Pasal 100

- (1) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (1) huruf a wajib mengikuti 3 (tiga) program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu Program JKK, JKM, dan JHT.
- (2) Pekerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 99 ayat (1) huruf b dan huruf c wajib mengikuti 2 (dua) program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu JKK dan JKM dan dapat mengikuti program JHT secara sukarela.
- (3) Pekerja Bukan Penerima Upah harus mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. memiliki Nomor Induk Kependudukan atau Kartu Tanda Penduduk;
 - b. belum mencapai usia 65 (enam puluh lima) tahun; dan
 - c. memiliki usaha atau pekerjaan.

Bagian Kesembilan

Pengupahan
Paragraf 1
Umum
Pasal 101

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (2) Hak Pekerja/Buruh atas Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja.

Pasal 102

- (1) Untuk mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. struktur dan skala Upah;
 - c. Upah kerja lembur;
 - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
 - e. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
 - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Paragraf 2
Upah Minimum
Pasal 103

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102 ayat (2) huruf a merupakan Upah bulanan terendah yaitu:
 - a. Upah tanpa tunjangan; atau
 - b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala Upah.

Pasal 104

- (1) Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum.
- (2) Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pasal 105

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 ayat (1) terdiri atas:
 - a. Upah minimum Provinsi; dan
 - b. Upah minimum Kabupaten/Kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

Pasal 106

- (1) Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi setiap tahun.
- (2) Penetapan Upah minimum Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (3) Upah minimum Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan penyesuaian setiap tahun.
- (4) Perhitungan penyesuaian nilai Upah Minimum Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi.
- (5) Hasil perhitungan penyesuaian nilai Upah minimum Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direkomendasikan kepada Gubernur melalui Dinas Provinsi.
- (6) Ketentuan mengenai perhitungan dan penyesuaian Upah Minimum Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 107

- (1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Upah minimum Kabupaten/ Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan setelah penetapan Upah minimum Provinsi.
- (3) Upah minimum Kabupaten/ Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih tinggi dari Upah minimum provinsi.
- (4) Gubernur meminta saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi dalam menetapkan Upah minimum Kabupaten/Kota yang direkomendasikan oleh Bupati/Wali Kota.
- (5) Upah minimum Kabupaten/ Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 108

- (1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 sampai dengan Pasal 107 dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Usaha Kecil.
- (2) Usaha Mikro dan Usaha Kecil yang dikecualikan dari ketentuan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempertimbangkan faktor sebagai berikut:
 - a. mengandalkan sumber daya tradisional; dan/atau
 - b. tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.
- (3) Upah pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan, dengan ketentuan:
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat Provinsi; dan
 - b. nilai Upah yang disepakati paling sedikit sebesar 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat Provinsi.
- (4) Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (5) Usaha Mikro dan Usaha Kecil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Struktur dan Skala Upah
Pasal 109

- (1) Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan Upah kepada Pekerja/Buruh.
- (3) Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh secara perorangan.
- (4) Struktur dan skala Upah yang diberitahukan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya struktur dan skala Upah pada golongan jabatan sesuai dengan jabatan Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 110

Struktur dan skala Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 ayat (1) harus dilampirkan oleh Perusahaan pada saat mengajukan permohonan pengesahan dan pembaruan Peraturan Perusahaan atau pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan perjanjian kerja bersama kepada:

- a. Dinas Kabupaten/Kota untuk Perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota; atau
- b. Dinas Provinsi untuk Perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota.

Paragraf 4
Pembayaran Upah
Pasal 111

- (1) Pengusaha wajib membayar pekerja.
- (2) Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dengan cara harian, mingguan, atau bulanan..
- (4) Jangka waktu pembayaran Upah oleh Pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.

Paragraf 5
Tunjangan Hari Raya Keagamaan
Pasal 112

Selain Upah, Pekerja/Buruh berhak menerima THR Keagamaan yang merupakan pendapatan non-Upah.

Pasal 113

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai Hubungan Kerja dengan Pengusaha berdasarkan PKWT atau PKWTT.
- (3) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (4) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.
- (4) Besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6
Dewan Pengupahan Daerah
Pasal 114

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam penetapan kebijakan pengupahan di Daerah, Gubernur membentuk Dewan Pengupahan Provinsi.
- (2) Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka:
 - a. penetapan Upah minimum Provinsi;
 - b. penetapan Upah minimum Kabupaten/Kota bagi Kabupaten/Kota yang mengusulkan; dan
 - c. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.
- (4) Susunan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur pemerintah daerah, organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, akademisi, dan pakar di bidang ketenagakerjaan.
- (5) Anggota Dewan Pengupahan Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul kepala Dinas Provinsi.
- (6) Ketentuan mengenai pembentukan serta pengangkatan dan pemberhentian anggota Dewan Pengupahan Provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Keenam
Perlindungan Kesejahteraan Pekerja/Buruh
Paragraf 1
Umum
Pasal 115

Perlindungan terhadap kesejahteraan Pekerja/Buruh meliputi:

- a. perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan; dan
- b. penyediaan fasilitas kesejahteraan.

Paragraf 2
Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Kesehatan
Pasal 116

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin Pekerja/Buruh agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
- (2) Jaminan sosial sebagaimana pada ayat (1) meliputi:
 - a. jaminan sosial kesehatan; dan
 - b. jaminan sosial ketenagakerjaan.
- (3) Jenis program jaminan sosial sebagaimana pada ayat (2) meliputi:
 - a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan kematian;
 - d. jaminan pensiun;
 - e. jaminan hari tua; dan

- f. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (4) Pengusaha atau Pemberi Kerja wajib mengikutsertakan Pekerjaanya sebagai peserta program jaminan sosial kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana pada ayat (2) kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Fasilitas Kesejahteraan
Pasal 117

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh, Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. ruang laktasi;
 - b. fasilitas seragam kerja;
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. fasilitas beribadah;
 - e. tempat olah raga;
 - f. kantin;
 - g. fasilitas kesehatan atau poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi, paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. koperasi; dan/atau
 - k. tempat parkir.
- (3) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB IX
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 118

Para pihak yang terkait dalam Hubungan Industrial meliputi:

- a. Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
- b. Pekerja/Buruh;
- c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- d. Pengusaha; dan
- e. organisasi pengusaha.

Pasal 119

- (1) Pelaksanaan Hubungan Industrial diupayakan melalui sinergi yang intensif antara Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah

- Kabupaten/Kota, Pengusaha, dan Pekerja/Buruh sesuai dengan fungsinya.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan kewenangannya mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan;
 - c. melaksanakan pengawasan; dan
 - d. melakukan penindakan terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (3) 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.

Bagian Kedua
Sarana Hubungan Industrial
Pasal 120

- (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 mengenai sarana Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 121

- (1) Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota wajib membentuk lembaga kerjasama tripartit di daerah sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mempunyai fungsi memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Lembaga kerja sama tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 122

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban Pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban Pekerja/Buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib Perusahaan; dan
 - e. jangka waktu berlakunya paling sedikit.
- (3) Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (4) Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan pengesahan oleh:
 - a. Dinas Kabupaten/Kota untuk Perusahaan yang terdapat hanya dalam 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota; atau
 - b. Dinas Provinsi untuk Perusahaan yang terdapat pada lebih dari 1 (satu) daerah Kabupaten/Kota.
- (5) Tata cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 123

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:
 - a. perselisihan hak;
 - b. perselisihan kepentingan;
 - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
 - d. perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.
- (2) Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diupayakan melalui perundingan bipartit terlebih

dahulu antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 124

- (1) Apabila penyelesaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 123 ayat (2), Dinas Provinsi dan Dinas Kabupaten/Kota sesuai kewenangannya wajib melakukan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi.
- (2) Mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh mediator perselisihan Hubungan Industrial.
- (3) Mediator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:
 - a. memanggil para pihak yang berselisih;
 - b. meminta kepada para pihak untuk berunding sebelum dilaksanakan proses mediasi;
 - c. memimpin dan mengatur jalannya sidang mediasi;
 - d. membantu para pihak membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan.
 - e. membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;
 - f. membuat risalah penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial;
 - g. menjaga kerahasiaan semua keterangan yang diperoleh;
 - h. mencatat hasil penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam buku registrasi perselisihan Hubungan Industrial; dan
 - i. membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial kepada Kepala Dinas.
- (4) Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,
- (5) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai, Pengusaha dan Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB X PEMBINAAN Pasal 125

- (1) Gubernur melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pembinaan terhadap penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja dan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan di Daerah;
 - b. pembinaan terhadap LPK swasta dan LPK Perusahaan di Daerah;

- c. pembinaan terhadap penyelenggaraan pemagangan yang dilaksanakan oleh Perusahaan;
- d. pembinaan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja di Daerah; dan
- e. pembinaan Hubungan Industrial.

Pasal 126

- (1) Pembinaan terhadap penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja dan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 112 ayat (2) huruf a, dilaksanakan melalui:
 - a. konsultasi;
 - b. bimbingan;
 - c. pelatihan; dan
 - d. sosialisasi.
- (2) Pembinaan terhadap LPK swasta dan LPK Perusahaan di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 125 ayat (2) huruf b dilakukan terhadap program pelatihan kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur dan tenaga pelatihan, penerapan metode dan sistem Pelatihan Kerja serta manajemen LPK.
- (3) Pembinaan terhadap penyelenggaraan pemagangan yang dilaksanakan oleh Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 112 ayat (2) huruf c, meliputi pembinaan terhadap:
 - a. program pemagangan;
 - b. pembimbing pemagangan atau instruktur;
 - c. sistem dan metode penyelenggaraan pemagangan; dan
 - d. monitoring dan evaluasi.
- (4) Pembinaan terhadap Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja di Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 112 ayat (2) huruf d, meliputi:
 - a. penguatan kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja melalui bimbingan teknis dan sosialisasi;
 - b. pengelolaan Informasi Pasar Kerja;
 - c. pengendalian perizinan LPTKS dengan wilayah kerja lintas daerah Kabupaten/Kota; dan
 - d. pengendalian penerbitan Surat Persetujuan Penempatan AKAD.
- (5) Pembinaan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 112 ayat (2) huruf e, dilaksanakan melalui:
 - a. fasilitasi;
 - b. bimbingan;
 - c. konsultasi; dan
 - d. koordinasi.

Pasal 127

- (1) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 125 ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas Provinsi.

- (2) Dinas Provinsi dalam melaksanakan pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XI
PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN
Pasal 128

- (1) Pemerintah Daerah Provinsi berwenang dan bertanggung jawab melakukan Pengawasan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya Norma Ketenagakerjaan atau segala bentuk peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
- (3) Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

Pasal 129

Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 dilakukan dalam satu kesatuan sistem Pengawasan Ketenagakerjaan secara terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi meliputi :

- a. unit kerja Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Provinsi;
- b. Pengawas Ketenagakerjaan; dan
- c. tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pasal 130

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan melalui tahapan:
 - a. preventif edukatif, meliputi tindakan pembinaan terhadap Norma Ketenagakerjaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran Norma Ketenagakerjaan.
 - b. represif non-yustisial, meliputi upaya paksa di luar lembaga peradilan terhadap Norma Ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
 - c. represif yustisial, meliputi upaya paksa melalui lembaga peradilan terhadap Norma Ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi setelah dilakukan tindakan represif non-yustisial dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.

- (2) Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui kegiatan:
 - a. pembinaan terhadap kepatuhan norma Ketenagakerjaan;
 - b. pemeriksaan;
 - c. pengujian terhadap norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja; dan/atau
 - d. penyidikan tindak pidana Ketenagakerjaan.
- (3) Penyidikan tindak pidana Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d merupakan tindakan represif yustisial sebagai langkah terakhir dalam penegakan hukum Ketenagakerjaan.

Pasal 131

Tata cara pengawasan dan pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115, Pasal 116, dan Pasal 117 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII

PENDANAAN

Pasal 132

- (1) Sumber pendanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan berasal dari:
 - a. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara;
 - b. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau
 - c. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas Provinsi mengalokasikan anggaran penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Daerah dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

BAB XIII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 133

- (1) Setiap Pengusaha yang melakukan pelanggaran ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1), Pasal 33 ayat (1), Pasal 34 ayat (2), Pasal 38 ayat (1), Pasal 39 ayat (3), Pasal 50 ayat (1), Pasal 61 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (1), Pasal 72 (2), Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83 ayat (3), Pasal 84 ayat (1), Pasal 89 ayat (1), Pasal 93 ayat (2), Pasal 104 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 107 ayat (1), Pasal 113 ayat (1) dikenakan sanksi administratif.
- (2) Gubernur berwenang mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.
- (3) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. teguran tertulis;

- b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. pemberhentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pencabutan perizinan usaha; atau
 - f. denda administratif.
- (4) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan secara bertahap.
- (5) Tata cara pengenaan sanksi administrative sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan peraturan gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
PENYIDIKAN
Pasal 134

- (1) Selain Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, diberi wewenang khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana untuk melakukan penyidikan terhadap tindak pidana dalam Peraturan Daerah ini.
- (2) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang untuk:
- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan atau keterangan yang berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
 - a. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Pejabat Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

BAB XV
KETENTUAN PIDANA

Pasal 135

- (1) Setiap orang perseorangan yang melanggar larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 ayat (4) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118 ayat (1) atau ayat (3), diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) adalah pelanggaran.

Pasal 136

Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 84 ayat (4), Pasal 89 ayat (1), Pasal 90 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 91 ayat (1), atau Pasal 82 ayat (1) dipidana berdasarkan peraturan perundang -undangan yang berlaku.

BAB XVI KETENTUAN PERALIHAN Pasal 137

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, semua perizinan yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini dinyatakan masih tetap berlaku sampai dengan habis masa berlakunya.

BAB XVII KETENTUAN PENUTUP Pasal 138

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 139

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Mataram
pada tanggal ...

GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT,

HASANUDDIN

Diundangkan di Mataram

pada tanggal ...

SEKRETARIS DAERAH

PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT,

BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT TAHUN ... NOMOR ...

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
NOMOR ...TAHUN 2022
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diamanatkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta berhak untuk bekerja, mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam Hubungan Kerja. Pemerintah Daerah dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki komitmen untuk melaksanakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut yakni dengan menetapkan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan tersebut, bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri Tenaga Kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Tenaga Kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting dalam pembangunan daerah, baik sebagai pelaku maupun sebagai tujuan pembangunan. Oleh karena itu, dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan diperlukan perlindungan dan peningkatan kualitas Tenaga Kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraannya untuk mencapai kehidupan yang layak.

Pemerintah Daerah Provinsi Tenggara Barat selama ini belum memiliki peraturan daerah yang mengatur tentang Ketenagakerjaan setelah diundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karakteristik yang dimiliki dan permasalahan yang dihadapi suatu daerah berbeda-beda sesuai dengan potensi yang ada di daerah, sehingga diperlukan regulasi yang mengatur tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah.

Regulasi di bidang Ketenagakerjaan pada dasarnya telah diatur dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bukan hanya untuk menciptakan kesempatan kerja, tetapi juga untuk mengakomodasi kelangsungan bekerja, peningkatan perlindungan dan kesejahteraan Pekerja/Buruh, serta kelangsungan usaha yang berkesinambungan. Diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya kluster Ketenagakerjaan, diharapkan mampu memperbaiki iklim Ketenagakerjaan yang dapat mendukung peningkatan produktivitas nasional, memperbaiki pertumbuhan ekonomi, penyediaan lapangan kerja bagi para pencari kerja, serta memudahkan masyarakat khususnya Usaha Mikro Kecil untuk membuka usaha baru. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga bertujuan menyederhanakan, menyinkronkan, dan memangkas regulasi yang menghambat penciptaan lapangan kerja, sekaligus sebagai instrument untuk penyederhanaan dan peningkatan efektivitas birokrasi. Undang-Undang Cipta Kerja juga bertujuan menyelesaikan tantangan Ketenagakerjaan lainnya, seperti bonus demografi, di mana sebagian besar penduduk Indonesia berusia produktif atau usia kerja.

Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya terbatas pada kepentingan Tenaga Kerja tetapi juga terkait dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat, sehingga penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab bersama dan dilaksanakan secara terpadu antara Pemerintah, Pemerintah Daerah, dunia usaha, dan masyarakat. Oleh karenanya, penyelenggaraan dan pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagai daerah tujuan dan pengembangan pariwisata yang memiliki banyak sumber daya Tenaga Kerja, harus dilakukan secara terencana, terpadu, dan berkesinambungan sehingga diperlukan regulasi yang secara adaptif mampu menjawab tantangan dan dinamika Ketenagakerjaan di Daerah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang beberapa ketentuannya diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pemerintah Daerah Provinsi mempunyai tanggung jawab dan kewenangan dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Daerah sebagai urusan pemerintahan wajib di bidang Ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan kewenangan Daerah di bidang Ketenagakerjaan tersebut dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan Ketenagakerjaan secara terencana, terpadu, dan berkesinambungan, sehingga diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif mengenai Ketenagakerjaan di Daerah sebagai landasan bagi Pemerintah Daerah Provinsi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan. Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini bertujuan untuk mewujudkan Perencanaan Tenaga

Kerja dan pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan secara terpadu dan berkesinambungan, mewujudkan Pelatihan Kerja dan peningkatan kualitas Tenaga Kerja, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja, pelayanan Antarkerja kepada Pencari Kerja untuk memperoleh pekerjaan, memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja Lokal secara optimal, memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja dan/atau Pekerja/Buruh serta menjaga Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan iklim investasi dan kegiatan berusaha di Daerah.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, maka pengaturan mengenai penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. tanggung jawab dan kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi dalam penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- b. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan;
- c. Pelatihan Kerja;
- d. Penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- f. Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- g. Perlindungan Tenaga Kerja, pengupahan, dan kesejahteraan Pekerja/Buruh;
- h. Hubungan Industrial;
- i. Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- j. Pendanaan; dan
- k. Sanksi.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Pekerja/Buruh, Pengusaha, dan masyarakat.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas persamaan hak” adalah bahwa pemenuhan hak Pekerja/Buruh dilakukan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas demokrasi” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan sebesar

mungkin mengikutsertakan dan meningkatkan peranserta aktif Pekerja/Buruh, Pengusaha, dan masyarakat secara merata.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas keadilan sosial” adalah bahwa adanya perlakuan yang adil dan seimbang bagi Pekerja/Buruh, baik secara materil maupun spiritual.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas non-diskriminasi” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas transparansi” 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 g

Yang dimaksud dengan “asas akuntabilitas” adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan penyelenggaraan ketenagakerjaan harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf h

Yang dimaksud dengan "asas keberlanjutan" adalah pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan secara terus-menerus dan berkesinambungan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Perencanaan Tenaga Kerja makro” adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, Daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Perencanaan Tenaga Kerja mikro” adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik Pemerintah Daerah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “persediaan Tenaga Kerja” adalah angkatan kerja yang tersedia, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “kebutuhan Tenaga Kerja” adalah angkatan kerja yang diperlukan untuk mengisi kesempatan kerja yang tersedia, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “neraca Tenaga Kerja” adalah keseimbangan atau kesenjangan antara persediaan tenaga kerja dengan kebutuhan tenaga kerja, dengan berbagai karakteristiknya.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “arah kebijakan ketenagakerjaan” adalah rumusan pemikiran atau konsepsi di bidang

ketenagakerjaan yang diarahkan untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan neraca Tenaga Kerja.

Yang dimaksud dengan “strategi ketenagakerjaan” adalah cara pemecahan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan arah kebijakan ketenagakerjaan.

Yang dimaksud dengan “program pembangunan ketenagakerjaan” adalah kegiatan yang dilakukan untuk memecahkan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan strategi ketenagakerjaan.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “dalam bentuk cetakan” antara lain buku, lembar informasi, dan terbitan berkala.

Pasal 16

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Sistem Informasi Ketenagakerjaan” adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumberdaya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data dan informasi, yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja untuk mengelola data dan informasi ketenagakerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “tenaga kepelatihan” dalam ketentuan ini antara lain instruktur, tenaga perencana, penganalisis kebutuhan pelatihan, pengembang kurikulum, pengadministrasi, pemelihara sarana, pengelola pelatihan, penyelia, dan pengelola lembaga pelatihan.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Ayat (1)

Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “pelatihan di tempat kerja” adalah pelatihan yang diselenggarakan dimana peserta pelatihan dilibatkan secara langsung dalam proses produksi dengan bimbingan instruktur dan/atau pekerja senior sesuai dengan program pelatihan yang telah ditetapkan.

Ayat (4)

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

Ayat (1)

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Ayat 1

Yang dimaksud dengan “terbuka” adalah pemberian informasi kepada Pencari Kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya Upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi Pekerja/Buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah Tenaga Kerja ditempatkan.

Yang dimaksud dengan “bebas” adalah Pencari Kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih Tenaga Kerja, sehingga tidak dibenarkan Pencari Kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan Pemberi Kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Yang dimaksud dengan “obyektif” adalah Pemberi Kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada Pencari Kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Yang dimaksud dengan “adil dan setara tanpa diskriminasi” adalah penempatan Tenaga Kerja dilakukan berdasarkan kemampuan Tenaga Kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas

Pasal 58

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan “perantaraan kerja” adalah proses mempertemukan Pencari Kerja dengan Pemberi Kerja sampai dengan terjadinya Hubungan Kerja.

Pasal 59

Cukup jelas.

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

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Dana Kompensasi Penggunaan TKA” adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “pengesahan RPTKA” adalah persetujuan penggunaan TKA yang disahkan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “peraturan perundang-undangan” adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hubungan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “kemampuan atau kecakapan” adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas

Pasal 75

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “pekerjaan yang bersifat musiman” adalah pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan pada musim/cuaca tertentu, dan/atau pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada kondisi tertentu yaitu untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan “pekerjaan yang bersifat tetap” adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 76

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “keadaan atau kejadian tertentu” seperti bencana alam, kerusuhan sosial, atau gangguan keamanan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 77

Yang dimaksud dengan “mengupayakan” dalam ketentuan ini adalah melakukan segala upaya dalam berbagai bentuk, cara, dan/atau kegiatan positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada Pekerja/Buruh.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Surat pemberitahuan antara lain memuat maksud dan tujuan Pemutusan Hubungan Kerja, kompensansi Pemutusan Hubungan Kerja, dan hak lainnya bagi Pekerja/Buruh yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas

Pasal 86

- Cukup jelas
- Pasal 87
- Cukup jelas
- Pasal 88
- Cukup jelas
- Pasal 89
- Cukup jelas
- Pasal 90
- Ayat (1)
- Cukup jelas
- Ayat (2)
- Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.
- Ayat (3)
- Cukup jelas.
- Ayat (4)
- Cukup jelas.
- Pasal 91
- Cukup jelas.
- Pasal 92
- Cukup jelas.
- Pasal 93
- Cukup jelas.
- Pasal 94
- Cukup jelas.
- Pasal 95
- Cukup jelas.
- Pasal 96
- Cukup jelas.
- Pasal 97
- Cukup jelas
- Pasal 98
- Ayat (1)
- Cukup jelas
- Ayat (2)
- Perlindungan dalam ketentuan ini misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis ragam disabilitasnya.
- Ayat (3)
- Cukup jelas.
- Ayat (4)
- Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas

Pasal 100

Cukup jelas

Pasal 101

Cukup jelas

Pasal 102

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” adalah jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 103

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Upah tanpa tunjangan” adalah sejumlah uang yang diterima oleh Pekerja/Buruh secara tetap tanpa adanya tambahan tunjangan.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 104

Cukup jelas

Pasal 105

Cukup jelas

Pasal 106

Cukup jelas

Pasal 107

Cukup jelas.

Pasal 108

Cukup jelas.

Pasal 109

Ayat (1)

Struktur dan skala Upah dimaksudkan antara lain untuk:

- a. mewujudkan Upah yang berkeadilan;
- b. mendorong peningkatan produktivitas di Perusahaan;
- c. meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh;
- d. menjamin kepastian Upah; dan
- e. mengurangi kesenjangan antara Upah terendah dan tertinggi.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 110

Cukup jelas

Pasal 111

Cukup jelas

Pasal 112

Yang dimaksud dengan “pendapatan non-Upah” adalah jumlah penerimaan Pekerja/Buruh dari Pengusaha dalam bentuk uang untuk pemenuhan kebutuhan keagamaan, memotivasi peningkatan produktivitas, atau peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.

Pasal 113

Cukup jelas.

Pasal 114

Cukup jelas.

Pasal 115

Cukup jelas.

Pasal 116

Cukup jelas.

Pasal 117

Cukup jelas.

Pasal 118

Cukup jelas.

Pasal 119

Cukup jelas.

Pasal 120

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “lembaga kerjasama tripartit” adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “Perjanjian Kerja Bersama” adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa Pengusaha, atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 121

Cukup jelas.

Pasal 122

Cukup jelas.

Pasal 123

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “perselisihan hak” adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “perselisihan kepentingan” adalah perselisihan yang timbul dalam Hubungan Kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, atau Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja” adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh” adalah perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu Perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “peraturan perundang-undangan” adalah peraturan perundang-undangan mengenai penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 124

Cukup jelas.

Pasal 125

Cukup jelas.

Pasal 126

Cukup jelas.

Pasal 127

Cukup jelas.

Pasal 128

Cukup jelas.

Pasal 129

Cukup jelas.

Pasal 130

Cukup jelas.

Pasal 131

Cukup jelas.

Pasal 132

Cukup jelas.

Pasal 133

Cukup jelas.

Pasal 134

Cukup jelas.

Pasal 135

Cukup jelas.

Pasal 136

Cukup jelas.

Pasal 137

Cukup jelas.

Pasal 138

Cukup jelas.

Pasal 139

Cukup jelas.
Pasal 136
Cukup jelas.
Pasal 137
Cukup jelas.
Pasal 138
Cukup jelas.
Pasal 139
Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT
NOMOR...