SALINAN

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA

PERATURAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

NOMOR 1 TAHUN 2026

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka menjamin hak bagi setiap tenaga kerja untuk mendapatkan perkerjaan dan penghidupan yang layak demi mewujudkan dan mempertahankan kelangsungan kehidupan yang sejahtera, perlu menetapkan kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja serta memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan kepada pekerja guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;

b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang, pembangunan Ketenagakerjaan perlu diselenggarakan dengan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

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

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);

6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012 tentang Pembentukan Provinsi Kalimantan Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5362);
8. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan 4 Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
9. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara 4 Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
10. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141), sebagaimana diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
11. Peraturan Pemerintah Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan Penyelenggaraan dan pengawasan pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5419).
15. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
16. 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);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
18. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.16/MEN/XI/ 2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Makro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 542);
19. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.17/MEN/ XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 543);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

dan

GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang di maksud dengan:

1. Daerah adalah Kalimantan Utara.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Provinsi Kalimantan Utara.
3. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Utara.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintah daerah yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintahan Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan.
7. Informasi Ketenagakerjaan Daerah adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan di daerah.
8. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
9. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
11. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

12. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
13. Lembaga Pelatihan Kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
14. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah adalah lembaga pelatihan dimiliki dan dikelola oleh pemerintah.
15. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta adalah Lembaga Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh swasta.
16. Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan adalah unit internal perusahaan yang bertujuan untuk melatih dan meningkatkan keterampilan karyawan.
17. Perusahaan adalah:
    a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
    b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Pengusaha adalah:
    a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
    b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
    c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkekududkan di luar wilayah Indonesia.
19. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan Tenaga Kerja bagi Pemberi Kerja.
20. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
21. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, tenaga kerja/buruh dan Pemerintah/Pemerintah Daerah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
22. 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.

23. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
24. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
25. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
26. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
27. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi Tenaga Kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh Tenaga Kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
28. 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.
29. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disingkat THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
30. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
31. Tempat Kerja adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak berpindah-pindah atau tetap, dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber sumber bahaya.

BAB II
ASAS, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan asas::

a. keterpaduan;
b. kemanfaatan;
c. sinergitas;
d. produktivitas;
e. keterbukaan;
f. kemitraan kerja; dan
g. adil setara dan tanpa diskriminasi.

Pasal 3

Peraturan Daerah ini bertujuan untuk:

a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
c. memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
d. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya.

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

a. hak tenaga kerja;
b. perencanaan tenaga kerja;
c. pelatihan dan pemagangan tenaga kerja;
d. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
e. penggunaan TKA;
f. hubungan kerja;
g. fasilitas kesejahteraan tenaga kerja;
h. perlindungan tenaga kerja;
i. penyelesaian dan perselisihan hubungan industrial;
j. pembinaan dan pengawasan;
k. pendanaan; dan
l. sanksi.

BAB III

HAK TENAGA KERJA

Pasal 5

Hak Tenaga Kerja meliputi:

a. hak kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
b. hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha;
c. hak memperoleh upah yang layak;
d. hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi;
e. hak mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja;
f. hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan: tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu;
g. hak atas penempatan tenaga kerja;
h. hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja;
i. hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja.
j. hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh;
k. hak mendapatkan cuti sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus;
l. hak istirahat;
m. hak melaksanakan ibadah;
n. hak melakukan mogok kerja; dan
o. hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Pasal 6

Setiap penyandang disabilitas mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya tanpa diskriminasi.

BAB IV
PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 7

(1) Dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan Perencanaan Ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan..
(2) Perencanaan Tenaga Kerja meliputi:
    a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
    b. perencanaan tenaga kerja mikro.
(3) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
    a. kondisi Ketenagakerjaan;
    b. persediaan Tenaga Kerja;
    c. kebutuhan Tenaga Kerja;
    d. neraca Tenaga Kerja; dan
    e. arah kebijakan, strategi dan program Pembangunan ketenagakerjaan.
(4) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga terkait.
(5) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipedomani dalam penyusunan:
    a. rencana pembangunan jangka panjang Daerah;
    b. rencana pembangunan jangka menengah Daerah; dan
    c. rencana kerja Pemerintah Daerah.

Pasal 8

(1) Perencanaan Tenaga Kerja makro dan perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b, disusun secara periodik dan sistematis.
(2) Penyusunan perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif pada skala Daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi Daerah.
(3) Penyusunan perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf b memuat pendayagunaan Tenaga kerja di lingkungan Pemerintahan Daerah dan di lingkungan internal perusahaan dengan mempertimbangkan potensi Daerah.

Pasal 9

(1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 disusun berdasarkan sistem Informasi Ketenagakerjaan di Daerah.
(2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. penduduk dan Tenaga Kerja;
    b. kesempatan kerja;
    c. Pelatihan Kerja termasuk kompetensi kerja;
    d. produktivitas Tenaga Kerja;
    e. Hubungan Industrial;
    f. kondisi lingkungan kerja;
    g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
    h. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
(3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari sumber antara lain:
    a. Pemerintah Daerah;
    b. badan usaha milik daerah;
    c. perguruan tinggi;
    d. lembaga swadaya Masyarakat;
    e. asosiasi pengusaha;
    f. perusahaan swasta;
    g. Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan/atau
    h. Masyarakat.
(4) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) informasi Ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui survei, media cetak dan elektronik.

Pasal 10

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

BAB V

PELATIHAN DAN PEMAGANGAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelatihan

Paragraf I

umum

Pasal 11

(1) Pelatihan Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar Hubungan Kerja.
(2) Pelatihan Kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
(3) Pelatihan Kerja diprioritaskan bagi yang belum memperoleh pekerjaan untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam rangka memasuki dunia kerja.
(4) Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja yang sudah bekerja diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.
(5) Tenaga Kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti Pelatihan Kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 12

(1) Pemerintah Daerah berkewajiban menyiapkan Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi kerja untuk memenuhi kesempatan kerja di Daerah.
(2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:
    a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
    b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
    c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah Daerah dan masyarakat;
    d. pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi;
    e. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan profesionalisme; dan
    f. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
(3) Pemberi kerja bertanggungjawab atas pemberian kesempatan kepada Tenaga Kerja untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja melalui Pelatihan Kerja.

Paragraf 2
Peserta Pelatihan
Pasal 13

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

Paragraf 3
Pasal 14

(1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:
    a. Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Pemerintah Daerah;
    b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta; atau
    c. Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan.
(2) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau Tempat Kerja.
(3) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan Pelatihan Kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

(4) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) disesuaikan dengan kebutuhan Tenaga Kerja, industri dan potensi Daerah.
(5) Dalam melaksanakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) LPK wajib berpedoman pada standar dan ketentuan yang berlaku serta mendaftarkan kegiatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

(1) Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a dan Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf c melaporkan kegiatannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
(2) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf b wajib memenuhi perizinan berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

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

Pasal 17

Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) wajib memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pemagangan
Pasal 18

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

Pasal 19

(1) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) berhak untuk:
   a. memperoleh bimbingan dari pembimbing Pemagangan atau instruktur;
   b. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
   c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
   d. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
   e. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
   f. memperoleh sertifikat Pemagangan apabila dinyatakan lulus.
(2) Bagi peserta Pemagangan yang sudah bekerja pada perusahaan yang bersangkutan, tetap berhak memperoleh uang saku dan/atau uang transport sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d.
(3) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) berkewajiban untuk:
   a. menaati perjanjian Pemagangan;
   b. mengikuti program Pemagangan sampai selesai;
   c. mentaati tata tertib yang berlaku di perusahaan penyelenggara Pemagangan; dan
   d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara Pemagangan.

Pasal 20

(1) Penyelenggaraan pemagangan terdiri atas:
   a. Pemerintah Daerah;
   b. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta; dan
   c. Perusahaan.
(2) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak untuk:
   a. memanfaatkan hasil kerja peserta Pemagangan; dan
   b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian Pemagangan.
(3) penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk:
   a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
   b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
   c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja kepada peserta Pemagangan;
   d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta Pemagangan;
   e. memberikan uang saku dan/atau uang transport peserta Pemagangan;
   f. mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
   g. memberikan sertifikat Pemagangan bagi peserta yang dinyatakan lulus.

Pasal 21

(1) Penyelenggara Pemagangan harus memiliki:
   a. program Pemagangan;
   b. sarana prasarana;
   c. tenaga pelatihan dan pembimbing Pemagangan;
   d. pendanaan; dan
   e. unit pelatihan.
(2) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, paling sedikit memuat:
   a. nama program;
   b. tujuan program;
   c. kompetensi yang akan dicapai;
   d. jangka waktu Pemagangan;
   e. persayaratan Pemagangan;
   f. persyaratan pembimbing Pemagangan; dan
   g. kurikulum dan silabus.
(3) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar internasional, dan/atau standar khusus yang berlaku.
(4) Program Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui dan disahkan oleh Dinas.

Pasal 22

Sarana dan prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf b, harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:
a. ruang teori dan praktik simulasi;
b. ruang praktik kerja;
c. bekerja secara langsung di bawah bimbingan pekerja yang berpengalaman sesuai dengan program Pemagangan;
d. kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja; dan
e. buku kegiatan bagi peserta Pemagangan.

Pasal 23

Tenaga pelatihan dan pembimbing Pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf c, dapat membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan kebutuhan program Pemagangan.

Pasal 24

Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan;
b. waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan
c. para pelaku pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian Pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan maupun peserta magang.

Pasal 25

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

BAB VI
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA
Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja
Pasal 26

(1) Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas:
    a. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan; dan
    b. lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta berbadan hukum.
(2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan lembaga swasta berbadan hukum yang dalam melaksanakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja dan melaksanakan fungsinya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
(3) Selain pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilaksanakan oleh Bursa Kerja Khusus (BKK).
(4) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta (PPTKS), Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga (P3RT) dan *Job Portal*.
(5) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
(6) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi penempatan Tenaga Kerja di dalam negeri.
(7) Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
(8) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 27

(1) Dalam pelayanan penempatan Tenaga kerja, Pemerintah Daerah memiliki wewenang:
    a. pelayanan antar kerja lintas kabupaten/kota dalam Daerah;
    b.penerbitan rekomendasi izin lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta dalam Daerah; dan
    c. pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah.

(2) Wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b, dilaksanakan oleh Dinas dengan terlibat dalam verifikasi lapangan dalam rangka penerbitan sertifikasi standar lembaga Penempatan Tenaga Kerja swasta.

Pasal 28

(1) Dalam melaksanakan kewenangan pelayanan antar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf a, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
   a. menerbitkan rekomendasi persetujuan penempatan Tenaga Kerja antar kerja antar daerah (AKAD); dan
   b. menerbitkan surat persetujuan penempatan antar kerja lokal di Daerah berdasarkan rekomendasi Dinas
(2) Dalam melaksanakan kewenangan pengelolaan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1) huruf c, Pemerintah Daerah mempunyai tugas:
   a. memberikan pelayanan informasi pasar kerja dan informasi jabatan kepada Pencari Kerja dan Pemberi Kerja skala Daerah; dan
   b. mengumpulkan, mengolah, menganalisa, dan menyebarluaskan informasi pasar kerja skala Daerah.

Pasal 29

(1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan oleh Perusahaan/Pemberi Kerja.
(2) Dalam penyediaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melaksanakan tugas pencatatan, pendaftaran, penyebaran dan penempatan melalui proses antar kerja.
(3) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan prinsip keterbukaan dengan jenis pekerjaan sesuai bidangnya.
(4) Pelaksanaan dalam penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja dan warga sekitar area Perusahaan, dikoordinasikan dengan perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan secara terbuka dan transparan sesuai dengan kewenangannya.

Pasal 30

(1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
(2) Laporan lowongan pekerjaan dari badan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum dilaksanakannya penerimaan lowongan pekerjaan.
(3) Bentuk laporan, prosedur dan tata cara pengisian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

(1) Setiap Perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan mempekerjakan penyandang disabilitas di Perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat disabilitasnya, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi Perusahaan.

(2) Pemerintah Daerah dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan penyandang disabilitas paling sedikit 2% (dua persen) dari jumlah pegawai atau pekerja.
(3) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
(4) Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus melaksanakan dan melaporkan Penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.
(5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan Tenaga Kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Penempatan Tenaga Lokal dan Warga Sekitar
Pasal 32

(1) Perusahaan memberikan prioritas bagi warga sekitar yang memiliki Kompetensi Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Prioritas bagi warga sekitar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan aparat desa, Dinas, dan/atau Dinas Kabupaten/Kota secara terbuka dan transparan.

Pasal 33

(1) Setiap Perusahaan dapat melakukan Hubungan Kerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh Perusahaan dalam penempatan tenaga kerja lokal.
(2) Hubungan kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pola kemitraan berdasarkan prinsip keterbukaan sesuai dengan kondisi Perusahaan dan budaya masyarakat setempat.

(3) Dalam hal hubungan kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dilaksanakan, Pemerintah Daerah dapat memfasilitasi hubungan kerja sama melalui:
a. penunjukan lembaga pelatihan kerja; atau
b.pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah

Pasal 34

(1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan Tenaga Kerja, perusahaan memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
(2) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja lokal dan warga sekitar dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari luar Daerah.

(3) Keahlian khusus yang dimaksud pada ayat (2) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah

Bagian Ketiga
Perluasan Kesempatan Kerja
Pasal 35

(1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
(2) Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, instansi pemerintah lainnya, badan usaha dan kelembagaan masyarakat dengan menetapkan program dan kebijakan untuk menyerap Tenaga Kerja.
(3) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh Pemerintah Daerah, instansi pemerintah lainnya, badan usaha dan kelembagaan masyarakat melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.
(4) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilakukan melalui pola:
    a. pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri;
    b. terapan teknologi tepat guna;
    c. wirausaha baru;
    d. perluasan kerja sistem padat karya;
    e. alih profesi;
    f. pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela; dan/atau
    g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
(5) Ketentuan mengenai penciptaan kegiatan dalam perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB VII
PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING
Pasal 36

(1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
(2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan TKA wajib melaporkan kepada Dinas sebagai bagian dari pembinaan sekurang-kurangnya setiap 3 (tiga) bulan.
(3) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin perpanjangan penggunaan TKA dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
(4) Pengendalian penggunaan TKA dilakukan melalui penggunaan data secara bersama dan terintegrasi secara daring melalui sistem informasi Ketenagakerjaan antara Pemerintah Daerah dengan instansi terkait.

Pasal 37

(1) Pemberi Kerja yang memperkerjakan TKA wajib:
   a. memiliki rencana penggunaan TKA yang disahkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
   b. menunjuk tenaga kerja Warga Negera Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang diperkerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
   c. mengikutsertakan TKA dalam program jaminan sosial nasional yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan atau program asuransi pada perusahaan asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan melalui badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan;
   d. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
   e. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA yang dipekerjakannya dengan bekerjasama dengan lembaga terkait; dan
   f. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, tidak berlaku bagi:
   a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu sesuai ketentuan peraturan perundangundangan;
   b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
   c. TKA yang dibutuhkan oleh perusahaan pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dan huruf d, tidak berlaku bagi:
   a. direksi atau komisaris;
   b. kepala kantor perwakilan;
   c. pembina, pengurus dan pengawas yayasan; dan
   d. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 38

Pemberi Kerja TKA wajib membayar dana kompensasi penggunaan TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII
HUBUNGAN KERJA
Pasal 39

(1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Tenaga Kerja.
(2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, Pengusaha wajib membuat surat perjanjian kerja bagi Tenaga Kerja yang bersangkutan.
(4) Perjanjian kerja 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 ketentuan peraturan perundang-undangan.
(5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
(6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 40

(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
    a. jangka waktu; atau
    b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
(3) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
(4) Dalam hal Perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
(5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
    a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
    b. pekerjaan yang bersifat musiman;
    c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; dan
    d. Pekerjaan yang jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
(6) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
    a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
    b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
(7) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.

(8) Perjanjian kerja waktu tertentu, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu wajib dicatatkan pada perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan pada kabupaten/kota.
(9) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 41

(1) Selain jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (2), perjanjian kerja waktu tertentu yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap berupa pekerjaan tertentu yang berubah ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran, dengan ketentuan:
   a. dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian; dan
   b. perjanjian kerja harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
(2) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara Pemberi Kerja dengan pekerja/buruh demi hukum berubah berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 42

(1) Pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan secara daring melalui sistem informasi ketenagakerjaan yang pelaksanaannya dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
(2) Dalam hal pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu secara daring belum tersedia maka pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan oleh Pemberi Kerja secara tertulis berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 43

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

Pasal 44

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 45

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

Pasal 46

(1) Pengusaha dalam melakukan kegiatan usahanya dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau alih daya yang dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang undangan.
(2) Dalam hal pelaksanaan kegiatan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha berkewajiban untuk memberitahukan secara tertulis kepada Dinas.
(3) Pemberitahuan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilampiri dengan:
    a. salinan perjanjian kerjasama alih daya yang memuat jenis pekerjaaan yang diserahkan kepada perusahaan lain dan perlindungan hukum bagi hak dan kewajiban pekerja/buruh yang terlibat; dan
    b. perjanjian kerja antara pengusaha pada perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh.

BAB IX

FASILITAS KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Fasilitas Bagi Tenaga Kerja

Pasal 47

(1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan dan/atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
(2) Penyelenggaraan dan penyediaan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
    a. fasilitas beribadah;
    b. fasilitas kesehatan;
    c. fasilitas istirahat;
    d. fasilitas olahraga;
    e. fasilitas kantin;
    f. fasilitas angkutan;
    g. koperasi karyawan;
    h. tempat penitipan anak;
    i. pelayanan keluarga berencana; dan
    j. fasilitas perumahan.
(3) Penyelenggaraan dan/atau penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan ukuran kemampuan Perusahaan.
(4) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan untuk terselenggaranya kesejahteraan Pekerja/Buruh.

Bagian Kedua

Gaji/Upah

Pasal 48

Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

Pengusaha wajib membayar Upah paling sedikit sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota, dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.

Bagian Ketiga
Tunjangan Hari Raya

Pasal 50

(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 perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 51

(1) Besaran THR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
    a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
    b. Pekerja/Buruh yang telah mempunya masa kerja 1 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan:

    $$\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah.}$$

(2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas komponen Upah:
    a. Upah tanpa tunjangan yang merupakan Upah bersih *(clean wages)*; atau
    b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.
(3) Bagi Pekerja/Buruh yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian lepas, Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sebagai berikut:
    a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima dalam 12 (dua belas) bulan terakhir sebelum Hari Raya Keagamaan; dan
    b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata.

BAB X
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
Bagian Kesatu
Perlindungan

Pasal 52

(1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan higiene Perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
(2) Setiap Perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri dari:
    a. norma kerja; dan
    b. norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
(3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Waktu Kerja, Pekerja Anak, dan Pekerja Perempuan

Pasal 53

(1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, meliputi:
    a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu;
    b. 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu; dan
    c. waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
    a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
    b. paling banyak 4 (empat) jam sehari dan 18 (delapan belas) jam seminggu;
    c. membayar Upah kerja lembur;
    d. memberikan istirahat kepada Pekerja/Buruh; dan
    e. memberikan makan.
(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
(4) Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada Pekerja/Buruh.
(5) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (4) 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.
(6) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (4) 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.

(7) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
(8) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5), ayat (6), dan ayat (7), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
(9) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (8) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 54

(1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Anak.
(2) Pengecualian terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan bagi anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan Kesehatan fisik dan sosial.
(3) Pengusaha yang mempekerjakan Anak harus memenuhi persyaratan:
    a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
    b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
    c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
    d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
    e. keselamatan dan kesehatan kerja;
    f. adanya Hubungan Kerja yang jelas; dan
    g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 55

(1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan Anak bekerja diluar Hubungan Kerja.
(2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 56

(1) Pengusaha dilarang mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
(2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
    a. memberikan makanan dan minuman bergizi, memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja;
    b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di Tempat Kerja; dan
    c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
(3) Pemberian makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a tidak dapat diganti dengan uang.

Pasal 57

(1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 58

(1) 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.
(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Bagian Ketiga
Jaminan Sosial

Pasal 59

(1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
(2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 60

(1) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 meliputi perjanjian kerja waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
(2) Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) jaminan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang meliputi:
    a. BPJS Ketenagakerjaan; dan
    b. BPJS Kesehatan.

BAB XI
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 61

(1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi:
    a. menetapkan kebijakan;
    b. memberikan pelayanan dan pembinaan; dan
    c. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.

(2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
   a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
   b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
   c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
   d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
   e. ikut memajukan perusahaan; dan
   f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya
(3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:
   a. menciptakan kemitraan;
   b. mengembangkan usaha;
   c. memperluas lapangan kerja; dan
   d.memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 62

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

Pasal 63

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

Bagian Kedua
Perselisihan Hubungan Industrial
Pasal 64

(1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.

(2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kata sepakat dalam penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kata sepakat, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti bahwa telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
(4) Dalam pelaksanaan upaya penyelesaian peselisihan dapat dilakukan oleh mediator Hubungan Industrial pada perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan setempat atau konsiliator atau arbiter yang diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
(5) Prosedur dan tata cara mediasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Pemutusan Hubungan Kerja
Pasal 65

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 66

(1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
(2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
(3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.
(4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 67

Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII
PERAN SERTA MASYARAKAT
Pasal 68

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

BAB XIII
KERJA SAMA

Pasal 69

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

BAB XIV
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 70

(1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
(2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan organisasi profesi terkait.
(3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 71

(1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pada Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan.

(2) Pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang–undangan di bidang Ketenagakerjaan.
(3) Pelaksanaan pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV
PENDANAAN

Pasal 72

Pendanaan dalam pelaksanaan Peraturan Daerah ini bersumber dari:
a. anggaran dan pendapatan belanja Daerah; dan/atau
b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 73

(1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, Pasal 12 ayat (3), Pasal 13 ayat (2), Pasal 16 ayat (1), Pasal 18 ayat (5), Pasal 19 ayat (3), Pasal 30 ayat (1), Pasal 32 ayat (1), Pasal 36 ayat (2), Pasal 36 ayat (2), Pasal 37, Pasal 38, Pasal 40 ayat (8), Pasal 43, Pasal 44, Pasal 48, Pasal 53, Pasal 55 ayat (1) dan Pasal 59 ayat (1) dikenai sanksi administratif.
(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
    a. teguran tertulis;
    b. pembatasan kegiatan usaha;
    c. penghentian kegiatan operasional;
    d. pembatalan persetujuan;
    e. pembekuan izin usaha; dan
    f. pencabutan izin usaha;
(3) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2), Pasal 26 ayat (2), Pasal 31 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 39 ayat (3), Pasal 49, Pasal 50, Pasal 52, Pasal 54, Pasal 64 ayat 91) dan ayat (2) dan Pasal 65, dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVII
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 74

(1) Izin Ketenagakerjaan yang telah dikeluarkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini tetap berlaku sampai dengan habis berlakunya izin.
(2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang Ketenagakerjaan yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, tetap berlaku dan dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun harus menyesuaikan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XVIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 75

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tanjung Selor
pada tanggal 9 Februari 2026
GUBERNUR KALIMANTAN UTARA,

ttd

ZAINAL ARIFIN PALIWANG

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 9 Februari 2026
SEKRETARIS DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA,

ttd

DENNY HARIANTO

LEMBARAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA TAHUN 2026 NOMOR 1
NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA (1-42/2026)

Salinan Sesuai dengan Aslinya
Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Utara
Plt. Kepala Biro Hukum

Iswandi Ibrahimsyah,S.H.,M.H
NIP. 19790711 200701 1 006

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

NOMOR 1 TAHUN 2026

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, 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. Pembangunan ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan ketenagakerjaan secara Nasional dan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan Pekerja/Buruh. Optimalisasi pendayagunaan masyarat yang ada ddi daerah juga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha di Daerah.

Sektor ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya kepentingan bagi tenaga kerja sesaat saja. Akan tetapi, perlindungan juga perlu diberikan baik sebelum maupun sesudah masa kerja. Dimensi ketenagakerjaan juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Sektor ketenagakerjaan, juga perlu pengakuan dan penghargaan terhadap Hak Asasi Manusia, karena sebagai tonggak utama dalam demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan Pekerja/Buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Bidang Ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan wajib yang sebagian kewenangannya diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terutama Pasal 12 ayat (2) huruf a menyebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk kabupaten/ kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan. Penjabaran lebih rinci pembagian urusan pemerintahan itu terdapat dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yakni tercantum mengenai Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota. Bahkan peraturan pemerintah itulah yang menjadi pedoman bagi daerah dalam menentukan urusan wajib dan urusan pilihan yang menjadi kewenangan

dan akan diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten/Kota maupun Pemerintah Daerah.

Sebagai bagian dari kebijakan urusan pemerintahan, maka Pemerintah Kalimantan Utara menindaklanjuti amanat pembagian urusan pemerintahan tersebut dengan menetapkan Peraturan Daerah Kalimantan Utara tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup Jelas.

Pasal 2

Huruf a

Asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam Penjelasan pasal ini disebutkan bahwa Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Huruf b

Asas kemanfaatan memberikan manfaat bagi buruh, pengusaha, pemerintah, serta masyarakat

Huruf c

Asas sinergitas sebagai prinsip penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menekankan keselarasan, keterpaduan, dan kerja sama antara seluruh pemangku kepentingan ketenagakerjaan meliputi pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh, dan masyarakat dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang adil, produktif, dan berkelanjutan

Huruf d

Asas produktifitas prinsip penyelenggaraan hubungan kerja yang menekankan optimalisasi kemampuan tenaga kerja dan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien guna menghasilkan output kerja yang berkualitas, berdaya saing, dan berkelanjutan, dengan tetap menjamin perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja.

Huruf e

Asas ketebukaan adalah membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

Huruf f

Kemitraan adalah bentuk persekutuan antara dua pihak atau lebih yang membentuk suatu ikatan kerjasama. Hal ini dilakukan atas dasar kesepakatan dan rasa saling membutuhkan dalam rangka meningkatkan kapasitas dan kapabilitas di suatu bidang

usaha tertentu atau tujuan tertentu sehingga dapat memperoleh hasil yang baik.

Asas kemitraan sebagai bentuk hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Huruf g

Asas adil dan setara tanpa diskriminasi dilakukan melalui penempatan Tenaga Kerja berdasarkan kompetensi kerja dan tidak didasarkan atas suku, ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, kondisi fisik/psikis, dan aliran politik.

Pasal 3

Cukup Jelas.

Pasal 4

Cukup Jelas.

Pasal 5

Cukup Jelas.

Pasal 6

Cukup Jelas.

Pasal 7

Cukup Jelas.

Pasal 8

Cukup Jelas.

Pasal 9

Cukup Jelas.

Pasal 10

Cukup Jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Pelatihan kerja dapat berupa *hard skill dan soft skill. Hard skill* adalah keterampilan atau pengetahuan khusus yang dibutuhkan untuk sebuah pekerjaan, misalnya perbengkelan, pertukangan, operator alat berat, desain grafis, pelatihan produk dan sebagainya. Sedangkan *soft skill* adalah atribut pribadi atau bisa juga disebut kemampuan interpersonal yang dibutuhkan dalam pekerjaan, misalnya interpersonal, kepemimpinan, safety training, dan lain sebagainya.

Ayat (2)

Cukup Jelas.

Ayat (3)

Cukup Jelas.

Ayat (4)

Cukup Jelas.

Ayat (5)

Cukup Jelas.

Pasal 12

Cukup Jelas.

Pasal 13

Cukup Jelas.

Pasal 14

Cukup Jelas.

Pasal 15

Cukup Jelas.

Pasal 16

Cukup Jelas.

Pasal 17

Cukup Jelas.

Pasal 18

Cukup Jelas.

Pasal 19

Cukup Jelas.

Pasal 120

Cukup Jelas.

Pasal 21

Cukup Jelas.

Pasal 22

Cukup Jelas.

Pasal 23

Cukup Jelas.

Pasal 24

Cukup Jelas.

Pasal 25

Cukup Jelas.

Pasal 26

Ayat (1)

Cukup Jelas.

Ayat (2)

Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

Ayat (3)

Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan

tinggi, dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang memberikan fasilitasi penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.

Ayat (4)

Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKS adalah badan usaha yang berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

Perusahaan Penempatan Pekerja Rumah Tangga yang selanjutnya disebut P3RT adalah badan usaha yang berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja rumah tangga.

Job Portal adalah Lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri melalui daring.

Ayat (5)

Cukup Jelas.

Ayat (6)

Cukup Jelas.

Ayat (7)

Cukup Jelas.

Ayat (8)

Cukup Jelas.

Pasal 27

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan informasi Pasar Kerja adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja.

Ayat (2)

Cukup Jelas.

Pasal 28

Ayat (1)

Huruf a

Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah proses pelayanan penempatan Tenaga Kerja antar daerah provinsi.

Huruf b

Cukup Jelas.

Ayat (2)

Cukup Jelas.

Pasal 29

Cukup Jelas.

Pasal 30

Cukup Jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup Jelas.

Pasal 33

Cukup Jelas.

Pasal 34

Cukup Jelas.

Pasal 35

Cukup Jelas.

Pasal 36

Cukup Jelas.

Pasal 37

Cukup Jelas.

Pasal 38

Cukup Jelas.

Pasal 39

Cukup Jelas.

Pasal 40

Cukup Jelas.

Pasal 41

Cukup Jelas.

Pasal 42

Cukup Jelas.

Pasal 43

Cukup Jelas.

Pasal 44

Cukup Jelas.

Pasal 45

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

Ayat (1)

Cukup Jelas.

Ayat (2)

Norma kerja meliputi perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, cuti kerja, Pekerja /Buruh perempuan, Pekerja /Buruh anak, pelatihan kerja, penempatan Tenaga Kerja, jaminan sosial Tenaga Kerja, kesejahteraan, kesusilaan, diskriminasi, hubungan kerja, kebebasan berserikat, kesempatan melaksanakan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing- masing.

Norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja

Pasal 53

Cukup Jelas.

Pasal 54

Cukup Jelas.

Pasal 55

Cukup Jelas.

Pasal 56

Cukup Jelas.

Pasal 57

Cukup Jelas.

Pasal 58

Cukup Jelas.

Pasal 59

Cukup Jelas.

Pasal 50

Cukup Jelas.

Pasal 61

Cukup Jelas.

Pasal 62

Cukup Jelas.

Pasal 63

Cukup Jelas.

Pasal 64

Cukup Jelas.

Pasal 65

Cukup Jelas.

Pasal 66

Cukup Jelas.

Pasal 67

Cukup Jelas.

Pasal 68

Cukup Jelas.

Pasal 69

Cukup Jelas.

Pasal 70

Cukup Jelas.

Pasal 71

Cukup Jelas.

Pasal 72

Cukup Jelas.

Pasal 73

Cukup Jelas.

Pasal 74

Cukup Jelas.

Pasal 75

Cukup Jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA NOMOR 60