



GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

SALINAN
PERATURAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

NOMOR 13 TAHUN 2024

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa hak-hak dasar tenaga kerja lokal di Kalimantan Timur serta kesempatan dan perlakuan yang sama harus dilakukan secara terencana, terstruktur, dan terpadu guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
- b. bahwa tantangan pasar bebas harus dihadapi melalui peningkatan kualitas tenaga kerja lokal dan penyelenggaraan ketenagakerjaan;
- c. bahwa untuk memberikan arahan dan kepastian hukum tenaga kerja lokal perlu mengatur pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan, serta pembinaan hubungan industrial;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah 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 Nomor 6841);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
7. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);

9. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6781);
10. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6923);
11. 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);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 482) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899);
14. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 165) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 82);

15. 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);
16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 2099);
17. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375);
18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
19. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 441);
20. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 567);
21. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KALIMANTAN TIMUR
dan
GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Gubernur adalah Gubernur Kalimantan Timur.

3. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Provinsi Kalimantan Timur.
4. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang selanjutnya disebut Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja di daerah.
5. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota yang selanjutnya disebut Dinas Kabupaten/Kota adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja di Kabupaten /Kota.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; atau
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
11. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; atau
 - b. usaha-usaha sosial atau usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat TKL adalah Tenaga Kerja yang berada atau tinggal di wilayah Daerah minimal selama 12 (dua belas) bulan yang dibuktikan dengan kartu tanda penduduk dan/atau kartu keluarga di wilayah hukum Daerah.

13. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
14. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.
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. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
17. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum, atau perseorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
18. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang berkompotensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
19. Penyelenggara Pemagangan adalah Perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan Pemagangan di Dalam Negeri.
20. Unit Pelatihan adalah satuan unit yang menyelenggarakan pelatihan di Perusahaan baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.
21. Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta Pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.
22. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

23. 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.
24. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
25. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada Pencari Kerja untuk memperoleh pekerjaan.
26. 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.
27. Sistem Informasi Ketenagakerjaan Terpadu yang selanjutnya disebut SISNAKER Terpadu adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, dan substansi yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja pengolahan data dan informasi yang terpadu bidang ketenagakerjaan.
28. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
29. Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur perintah, pekerjaan, dan Upah.
30. Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak berdasarkan Perjanjian Kerja.
31. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah dan perintah.

32. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Pemberi Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
33. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
34. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
35. 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.
36. 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.
37. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan Pekerja/Buruh yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang.
38. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
39. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur Pengusaha, Pekerja/Buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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 serta perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.
41. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah.
42. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah Ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
43. Dewan Pengupahan Daerah adalah lembaga non-struktural yang bersifat tripartite yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP), penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), penetapan Upah Minimum Sektoral (UMS), dan penerapan sistem pengupahan di tingkat provinsi.
44. Unit Reaksi Cepat adalah pembentukan tim kerja yang bertugas untuk memastikan pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan lebih optimal, efektif, serta memastikan terlaksananya norma ketenagakerjaan di Perusahaan atau di tempat kerja.
45. Mogok Kerja adalah tindakan Pekerja/Buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
46. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

Pasal 2

Peraturan Daerah ini bertujuan untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. meningkatkan kualitas Tenaga Kerja baik yang langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan;

- c. memberikan kedudukan hukum, kepastian status, perlindungan hak dan kewajiban Tenaga Kerja;
- d. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi Tenaga Kerja;
- e. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan Tenaga Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan Daerah;
- f. Memberikan perlindungan, pemberdayaan dan penempatan Tenaga Kerja Lokal.
- g. meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja dan keluarganya; dan
- h. menjaga Hubungan Industrial yang harmonis.

BAB II
ARAH KEBIJAKAN
Pasal 3

Dalam rangka Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah wajib:

- a. menyusun perencanaan Tenaga Kerja yang meliputi PTK Makro;
- b. menetapkan arah kebijakan di sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja Lokal di Daerah secara optimal serta memperluas kesempatan kerja;
- c. menetapkan kebijakan untuk Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di Daerah; dan
- d. menetapkan kebijakan yang bertujuan mengatur Ketenagakerjaan di Daerah sesuai kewenangan.

Pasal 4

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a disusun secara periodik dan sistematis.
- (2) Penyusunan PTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat pendayagunaan Tenaga Kerja secara optimal dan produktif pada skala Daerah guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial Daerah.
- (3) PTK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 5

Dalam rangka menetapkan arah kebijakan di sektor unggulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, Pemerintah Daerah harus mempertimbangkan:

- a. rencana pembangunan jangka panjang Daerah dan rencana pembangunan jangka menengah Daerah;
- b. pertumbuhan ekonomi Daerah;

- c. sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi Daerah; dan
- d. rencana strategis peningkatan kesejahteraan Daerah.

BAB III PELATIHAN KERJA

Bagian Kesatu Pelatihan Kerja

Paragraf 1 Umum

Pasal 6

Pelatihan Kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 7

- (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 dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar Kompetensi Kerja diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (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) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui Pelatihan Kerja.
- (3) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwajibkan bagi Pengusaha yang memenuhi persyaratan diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.

Paragraf 2 Peserta Pelatihan Kerja

Pasal 9

- (1) Setiap Pekerja/Buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) Untuk dapat mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Bagi Penyandang Disabilitas yang menjadi peserta Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.

Pasal 10

Pelatihan Kerja bagi Penyandang Disabilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat hambatan atau kesulitan yang disandang, dan kemampuan yang bersangkutan.

Pasal 11

- (1) Peserta Pelatihan Kerja berhak memperoleh pengakuan Kompetensi Kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja yang diselenggarakan LPK pemerintah, LPK swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
 - a. sertifikat pelatihan; atau
 - b. sertifikat Kompetensi Kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan Badan Nasional Sertifikasi Profesi atau lembaga sertifikasi profesi.
- (3) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh Tenaga Kerja yang telah berpengalaman.

Paragraf 3

Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 12

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:
 - a. LPK pemerintah;
 - b. LPK swasta; atau
 - c. LPK perusahaan.
- (2) LPK Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan LPK yang dimiliki oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah Kabupaten/kota.

- (3) LPK Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan LPK yang dimiliki oleh swasta.
- (4) LPK Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan unit pelatihan yang berada di dalam perusahaan.
- (5) Penyelenggaraan Pelatihan Kerja wajib memenuhi persyaratan:
 - a. tersedianya tenaga kepelatihan;
 - b. adanya kurikulum sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. tersedianya sarana dan prasarana Pelatihan Kerja; dan
 - d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan Pelatihan Kerja.
- (6) Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya dapat memfasilitasi pemenuhan kewajiban penyelenggaraan pelatihan oleh LPK swasta.

Pasal 13

- (1) LPK pemerintah dalam menyelenggaraan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (2) LPK swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia.
- (3) LPK swasta dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- (4) LPK yang diselenggarakan oleh pemerintah, dan Perusahaan mendaftarkan kegiatannya kepada Dinas Kabupaten/Kota.
- (5) LPK Swasta mendaftarkan dan melaporkan kegiatannya kepada Dinas Kabupaten/Kota.
- (6) Ketentuan mengenai tata cara pendaftaran LPK sebagaimana dimaksud ayat (4) dan (5) diatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Monitoring, evaluasi, pembinaan penyelenggaraan LPK Pemerintah, Swasta dan Perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundangan.

Bagian Kedua Pemagangan Kerja Pasal 14

- (1) Metode Pelatihan Kerja di tempat kerja dapat diselenggarakan dengan pemagangan.
- (2) Untuk menyelenggarakan Pemagangan, Perusahaan harus memiliki:
 - a. unit pelatihan;
 - b. program Pemagangan;
 - c. sarana dan prasarana; dan
 - d. pembimbing Pemagangan atau instruktur.

- (3) Perusahaan selaku Penyelenggara Pemagangan hanya dapat menerima peserta Pemagangan dalam negeri paling banyak 20 % (duapuluh persen) dari jumlah pekerja di perusahaan.
- (4) Persyaratan, Perjanjian, hak dan kewajiban terkait Pemagangan Dalam Negeri dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-perundangan.

BAB IV
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN
KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 15

- (1) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara manual atau melalui *online system* yang terintegrasi dengan sistem informasi ketenagakerjaan.
- (2) Gubernur sesuai dengan kewenangannya menyusun perencanaan dan kebijakan operasional untuk pengembangan dan pengelolaan Sistem Informasi Pasar Kerja di Daerah.

Pasal 16

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:

- a. Dinas;
- b. lembaga swasta berbadan hukum; dan
- c. Bursa Kerja Khusus.

Paragraf 1
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 17

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja bertujuan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
- (3) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja bersifat terpadu dalam satu sistem Penempatan Tenaga Kerja yang meliputi:
 - a. Pencari Kerja;
 - b. lowongan pekerjaan;
 - c. informasi pasar kerja;

- d. mekanisme antar kerja; dan
- e. kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 18

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas:
 - a. terbuka;
 - b. bebas;
 - c. obyektif; dan
 - d. adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan asas terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan secara jelas kepada Pencari Kerja mengenai jenis pekerjaan, lokasi kerja, besarnya Upah, jam kerja, dan kondisi kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan asas bebas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dengan memberikan kebebasan kepada Pencari Kerja dalam memilih pekerjaan, dan kepada Pemberi Kerja dalam memilih Tenaga Kerja.
- (4) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan asas obyektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan dengan menawarkan pekerjaan yang sesuai kepada Pencari Kerja oleh Pemberi Kerja, baik dari sisi kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta tidak memihak pada kepentingan tertentu.
- (5) Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan asas adil dan setara tanpa diskriminasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dilakukan melalui penempatan Tenaga Kerja berdasarkan Kompetensi Kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Pasal 19

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan Tenaga Kerja dapat merekrut sendiri Tenaga Kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memfasilitasi pelaksanaan perlindungan sejak rekrutmen sampai Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik Tenaga Kerja.

- (4) Penempatan Tenaga Kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memberikan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 20

Ketentuan lebih lanjut mengenai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 21

- (1) Setiap Penyandang Disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap Perusahaan berkewajiban memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Penyandang Disabilitas dengan mempekerjakan di Perusahaan sesuai dengan keterbatasan fisik dan kompetensi yang dimiliki.
- (3) Badan usaha milik Daerah yang berkedudukan di Daerah berkewajiban mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau Pekerja/Buruh.
- (4) Perusahaan yang berkedudukan di Daerah berkewajiban mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau Pekerja/Buruh.
- (5) Badan usaha milik Daerah dan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) berkewajiban melaporkan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Dinas.
- (6) Pemerintah Daerah berkewajiban memberikan sosialisasi informasi berkaitan dengan lowongan yang tersedia untuk calon pekerja Penyandang Disabilitas.
- (7) Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas sesuai ketentuan perundang-undangan.

Paragraf 2

Penempatan TKL dan Warga Sekitar

Pasal 22

- (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 23

- (1) Setiap Perusahaan dapat melakukan Hubungan Kerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh Perusahaan dalam penempatan TKL.
- (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 LPK; atau
 - b. pelatihan yang diselenggarakan oleh LPK pemerintah.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di setiap sektor sesuai kewenangan.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja; dan
 - b. kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja.

Pasal 25

Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 didasarkan atas perencanaan Tenaga Kerja Daerah di setiap sektor dan kebutuhan pembangunan Daerah.

Paragraf 3

Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja

Pasal 26

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf a diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja.
- (2) Dalam menciptakan dan mengembangkan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan kemudahan investasi.

- (3) Pemberian kemudahan berinvestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diutamakan bagi Perusahaan yang mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja lokal dibanding tenaga kerja lainnya.
- (4) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Dalam Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh badan usaha milik daerah dan Pengusaha.
- (5) Pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dengan menetapkan program dan kegiatan guna menyerap Tenaga Kerja.

Paragraf 2

Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja

Pasal 27

- (1) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) huruf b diarahkan untuk penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.
- (2) Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja di Luar Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, badan usaha milik daerah, Pengusaha, dan lembaga masyarakat.
- (3) Pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (4) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan 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; atau
 - g. pola lain yang dapat mendorong terciptanya Perluasan Kesempatan Kerja.
- (5) Pemerintah Daerah memfasilitasi pelaksanaan pola sebagaimana dimaksud pada ayat (4) melalui kegiatan:
 - a. permodalan;
 - b. penjaminan;
 - c. pendampingan;
 - d. pelatihan;
 - e. konsultasi;
 - f. bimbingan teknis; dan/atau
 - g. penyediaan data dan informasi.

Pasal 28

Lembaga penjamin dan lembaga keuangan memberikan kemudahan dan fasilitas kepada masyarakat yang dapat menciptakan dan memperluas kesempatan kerja berupa fasilitas kredit dan/atau fasilitas penjaminan kredit.

Pasal 29

- (1) Dalam rangka mengawasi pelaksanaan kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, Pemerintah Daerah dapat membentuk forum koordinasi.
- (2) Forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan unsur Pemerintah Daerah dan masyarakat yang terdiri atas:
 - a. unsur Pemerintah Daerah berasal dari Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan, Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang penanaman modal, dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan; dan
 - b. unsur masyarakat berasal dari perwakilan asosiasi Pengusaha di Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB V
HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu
Perjanjian Kerja
Pasal 30

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Perjanjian Kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perjanjian perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

- (4) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
- (5) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dan huruf d batal demi hukum.

Pasal 31

Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab Pengusaha.

Pasal 32

- (1) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:
 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya Upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja;
 - h. tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja.
- (2) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja bersama, dan peraturan perundang undangan.
- (3) Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 33

- (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk PKWT atau PKWTT.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 34

- (1) PKWT 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 yang dilaksanakan berdasarkan musim atau cuaca atau kondisi tertentu; atau
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana ayat (1) huruf b dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.
- (4) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana ayat (3) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
- (5) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Pasal 35

- (1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Pasal 36

- (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 atau penetapan 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 maka hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak Pekerja/Buruh.
- (4) Dalam hal Pengusaha perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/Buruh.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/Buruh berhak mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama.

Pasal 37

PKWT dan PKWTT dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VI PERLINDUNGAN DAN PENGUPAHAN

Bagian Kesatu Perlindungan Pasal 38

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan juga berkewajiban untuk:
 - a. menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke Perusahaan bagi Pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari;

- b. menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan, yang dibuktikan dengan sertifikat sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. memiliki Tenaga Kerja di bagian personalia atau jabatan sejenis yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kader Norma Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. memiliki paling sedikit 1 (satu) orang ahli keselamatan dan kesehatan kerja umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai standar nasional Indonesia secara cuma-cuma sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - f. melakukan pemeriksaan kesehatan berkala bagi setiap Pekerja/Buruh paling sedikit 1 (satu) tahun sekali; dan
 - g. membuat, memiliki dan memelihara daftar hadir dan daftar upah.
- (3) Perlindungan Kerja dan persyaratan kerja bagi Tenaga Kerja yang memiliki hubungan PKWT, mendapatkan perlindungan dan persyaratan kerja yang sama dengan Pekerja/Buruh PKWTT.

Pasal 39

- (1) Setiap sarana dan prasarana produksi, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat Hubungan Kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, higienis Perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, higienis Perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Untuk memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh pengawas Ketenagakerjaan dan/atau Pengawas ketenagakerjaan Spesialis sesuai bidangnya, Penguji K3 atau Perusahaan jasa keselamatan dan kesehatan kerja yang ditunjuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan Surat Keterangan K3.

Pasal 40

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari atau 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
 - a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan;
 - b. paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu;
 - c. memberikan makanan dan minuman kepada pekerja yang bekerja selama 4 (empat) jam atau lebih paling sedikit sebesar 1400 kilo kalori;
 - d. pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud huruf c di atas tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.
 - e. membayar Upah kerja lembur paling sedikit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - f. memberikan waktu istirahat kepada Pekerja/Buruh secukupnya bagi Pekerja/Buruh sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih.

- (4) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada Pekerja/Buruh, yang meliputi:
 - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
 - 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;
 - c. istirahat pada hari libur nasional yang ditetapkan pemerintah;
 - d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - e. istirahat bagi Pekerja/Buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan; dan
 - f. istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi Pekerja/Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan.
- (5) Pengusaha wajib memberikan libur kepada Pekerja/Buruh dengan tanpa mengurangi Upah dan haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh pemerintah.

Pasal 41

Perusahaan dilarang:

- a. mempekerjakan anak yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun; dan/atau
- b. mempekerjakan Pekerja/Buruh perempuan pada malam hari disaat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.

Bagian Kedua Pengupahan

Pasal 42

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan Upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan Perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berlaku bagi Pekerja/Buruh lajang yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang memiliki kualifikasi tertentu yang disyaratkan dalam jabatan dapat diberikan Upah lebih besar dari Upah minimum.

Pasal 43

- (1) Pengusaha menetapkan besaran Upah bagi Pekerja/Buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala Upah.
- (2) Penyusunan Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai ketentuan perundang-undangan.

Pasal 44

- (1) Kekurangan atas pembayaran Upah dan/atau tidak dibayarkannya Upah selama proses PHK merupakan utang yang wajib dibayar oleh Pengusaha pada Pekerja/Buruh.
- (2) Tuntutan atas kekurangan Upah dan/atau tidak dibayarkannya Upah selama proses PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pekerja/Buruh dapat mengajukan pencatatan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 45

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (4) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan Upah.

- (5) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) merupakan Upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (6) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB VII JAMINAN SOSIAL

Pasal 46

- (1) Setiap Pekerja/Buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.
- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (4) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pensiun; dan
 - e. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (5) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua Tenaga Kerja dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (6) Pekerja bukan penerima upah dapat diberikan jaminan sosial oleh Pemerintah Daerah.
- (7) Pelaksanaan Jaminan Sosial diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII FASILITAS KERJA

Bagian Kesatu Kesempatan Beribadah

Pasal 47

- (1) Pekerja/Buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

Bagian Kedua
Fasilitas Kesejahteraan
Pasal 48

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh, meliputi:
- a. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);
 - b. fasilitas seragam kerja beserta tempatnya;
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah tenaga kerja;
 - e. tempat olahraga yang memadai dan representatif;
 - f. kantin;
 - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan/atau
 - k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan Pekerja/Buruh dan kemampuan Perusahaan.

BAB IX
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Umum
Pasal 49

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

Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Paragraf 1

Peraturan Perusahaan

Pasal 50

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Tata cara Penyusunan Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Perjanjian kerja bersama

Pasal 51

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja /serikat buruh bersama pengusaha.
- (2) Serikat pekerja / Serikat buruh sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk di perusahaan dan tercatat di dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Kabupaten kota setempat.
- (3) Tata cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan ketentuan peraturan perundang undangan.

Bagian Ketiga Kelembagaan

Paragraf 1
Umum

Pasal 52

- (1) Pemerintah Daerah memfasilitasi pembentukan dan pengoptimalan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah.

Paragraf 2
Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 53

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah Ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengadakan rapat paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.

Paragraf 3
Lembaga Kerjasama Bipartit

Pasal 54

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja / buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Pembentukan lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dicatatkan kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten / kota selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.
- (3) Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengadakan pertemuan secara periodik dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.

Paragraf 4
Dewan Pengupahan

Pasal 55

- (1) Dewan Pengupahan Daerah mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (3) Pemerintah Daerah memfasilitasi terbentuknya asosiasi sektor Pengusaha dan/atau asosiasi sektor Pekerja.
- (4) Susunan keanggotaan Dewan Pengupahan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5

Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 56

- (1) Pengusaha/organisasi Pengusaha, Tenaga Kerja dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh melaksanakan pola kemitraan dalam Hubungan Industrial di Perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Pasal 57

Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran Serikat Pekerja/Serikat Buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang ada di Perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Pengusaha.

Paragraf 6

Tim Unit Reaksi Cepat

Pasal 59

- (1) Dalam rangka pencegahan, deteksi dini, monitoring, dan pemeriksaan awal terhadap Perusahaan yang berpotensi atau di duga melakukan pelanggaran Ketenagakerjaan dapat dibentuk Tim Unit Reaksi Cepat.
- (2) Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
 - c. perwakilan organisasi pengusaha; dan
 - d. perwakilan organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

- (3) Hasil kerja Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk rekomendasi untuk ditindaklanjuti oleh pegawai fungsional pengawas Ketenagakerjaan.
- (4) Pembentukan Tim Unit Reaksi Cepat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Bagian Ketiga
Perselisihan Hubungan Industrial

Paragraf 1
Mediasi

Pasal 60

- (1) Dinas dan Mediator melakukan mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Perusahaan sesuai dengan mekanisme ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jumlah pegawai Mediator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proporsional dengan jumlah Perusahaan yang ada secara bertahap.

Paragraf 2
Mogok Kerja

Pasal 61

- (1) Mogok Kerja sebagai hak dasar Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh berkewajiban memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Dinas, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum Mogok Kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri Mogok Kerja;
 - b. tempat Mogok Kerja;
 - c. alasan dan sebab mengapa harus melakukan Mogok Kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai penanggung jawab Mogok Kerja.
- (4) Dalam hal Mogok Kerja akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan Pekerja/Buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab Mogok Kerja.

Pasal 62

- (1) Dalam hal Mogok Kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (2), Pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para Pekerja/Buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang Pekerja/Buruh yang mogok kerja berada di lokasi Perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan demi menyelamatkan alat produksi dan aset Perusahaan.
- (3) Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja/Buruh dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan Mogok Kerja.

Pasal 63

Pelaksanaan Mogok Kerja bagi Pekerja/Buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, dilakukan oleh para Pekerja/Buruh yang tidak sedang melaksanakan tugas.

Pasal 64

Dalam hal Pekerja/Buruh yang melakukan Mogok Kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh Pengusaha maka Pengusaha tetap wajib membayar Upah Pekerja/Buruh.

Pasal 65

- (1) Dinas dan/atau Mediator memfasilitasi penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (2) Dinas melakukan pemeriksaan isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa Mogok Kerja yang akan dilakukan oleh Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh telah sah dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya Mogok Kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

Bagian Keempat
Berakhirnya Hubungan Kerja

Paragraf 1
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 66

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan Bipartit antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 67

- (1) Selama putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.

Pasal 68

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:
 - a. Pekerja/Buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

- b. Pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. Pekerja/Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
 - d. Pekerja/Buruh menikah;
 - e. Pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. Pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan, kecuali telah diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja sama;
 - g. Pekerja/Buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat 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. Pekerja/Buruh yang mengadukan Pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
 - j. Pekerja/Buruh 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) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

Pasal 69

Dalam hal putusan pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung dan/atau lembaga penyelesaian perselisihan yang lain telah memutus dan memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) yang menyatakan Pekerja/Buruh bekerja kembali, Pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

Pasal 70

Pelaksanaan PHK, pengaturan hak dan kewajiban Pengusaha dan Perkerja/Buruh akibat PHK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Pensiun

Pasal 71

- (1) Pekerja/Buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada Pengusaha.
- (2) Pengusaha dapat menolak Pekerja/Buruh yang mengajukan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1), apabila masih membutuhkan Pekerja/Buruh tersebut.
- (3) Pengusaha wajib memenuhi hak Pekerja/Buruh yang telah dinyatakan pensiun.
- (4) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak Pekerja/Buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Meninggal Dunia

Pasal 72

Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Pekerja / Buruh meninggal dunia maka kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang perhitungannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan

BAB X

PERAN MASYARAKAT

Pasal 73

- (1) Masyarakat dapat berperan dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Peran masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diwujudkan dalam bentuk penyampaian usulan, saran, masukan, pengaduan, laporan, dan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Peran masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Dinas.

BAB XI

SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 74

- (1) Pemerintah Daerah membangun SISNAKER Terpadu.
- (2) SISNAKER Terpadu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. wajib lapor Ketenagakerjaan;
 - b. wajib lapor lowongan kerja;
 - c. laporan penggunaan TKA;
 - d. laporan penempatan Tenaga Kerja di dalam dan di luar negeri;
 - e. laporan peserta Pemagangan di dalam dan di luar negeri;
 - f. sertifikasi;
 - g. laporan dan pencatatan Perjanjian Kerja;
 - h. pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - i. informasi Ketenagakerjaan disabilitas; dan
 - j. Daftar peralatan yang merupakan objek K3.

BAB XII
PEMBINAAN

Pasal 75

- (1) Gubernur melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB XIII
PENGAWASAN

Pasal 76

- (1) Dinas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Perusahaan wajib menyediakan data, informasi dan keterangan yang benar terkait objek yang dilakukan pengawasan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB XIV
SANKSI

Paragraf 1
Sanksi Administratif

Pasal 77

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 12 ayat (5) dikenakan sanksi administratif berupa:

- a. Teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Gubernur.

Paragraf 2 Sanksi Pidana

Pasal 78

Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1), Pasal 40 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 41, Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (2), Pasal 46 ayat (5), Pasal 47 ayat (2), Pasal 50 ayat (1), Pasal 62 ayat (2), Pasal 46, Pasal 68 ayat (1), Pasal 69, dan Pasal 71 ayat (3) dikenakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV PEMBIAYAAN

Pasal 79

Pembiayaan dalam pelaksanaan Peraturan Daerah ini bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah; dan/atau
- b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 80

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

Pasal 81

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 30 Desember 2024

Pj. GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

AKMAL MALIK

Diundangkan di Samarinda
pada tanggal 30 Desember 2024

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR,

ttd

SRI WAHYUNI

LEMBARAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2024 NOMOR 13.
NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR : (10-320/2024).

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRO HUKUM,



SUPARMI

NIP. 19690512 198903 2 009