



PEMERINTAH DAERAH PROVINSI MALUKU

PERATURAN DAERAH PROVINSI MALUKU
NOMOR 14 TAHUN 2014

TENTANG

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR MALUKU,

- Menimbang : a. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan dibidang Ketenagakerjaan diperlukan, pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan;
- b. bahwaperlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpadiskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dankeluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- c. bahwa untuk memberikan arah, landasan, dan kepastian hukum kepada semua pihak yg terlibat dalam bidang ketenagakerjaan maka diperlukan pengaturan tentang perlindungan tenaga kerja;
- c. bahwaberdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1958, tentang Penetapan Undnag-Undang Darurat Nomor 22 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Maluku (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 79) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara 1617);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran

- Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah dirubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI MALUKU
dan
GUBERNUR MALUKU

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Provinsi Maluku.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Gubernur adalah Gubernur Maluku.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya DPRD, adalah DPRD Provinsi Maluku.
5. Dinas adalah Organisasi Perangkat Daerah yang menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi di bidang ketengakerjaan.
6. Bupati/Walikota adalah Bupati/Walikota dalam lingkup provinsi Maluku.
7. Perlindungan tenaga kerja adalah serangkaian kegiatan yang sistematis dan terintegrasi untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar tenaga kerja berdasarkan norma-norma ketenagakerjaan dan hak asasi manusia.
8. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
10. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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 huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
12. 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 system 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.
 13. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan di daerah.
 14. Perencanaan Tenaga Kerja Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
 15. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.
 16. Tim Perencanaan Tenaga Kerja Provinsi adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan dengan keputusan gubernur, yang terdiri dari unsur pemerintah daerah, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan masyarakat, yang bertugas menyiapkan dan penyusun perencanaan tenaga kerja daerah.
 17. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
 18. 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.
 19. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 20. 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/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
 21. Penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan

- pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
22. Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku di daerah.
 23. Upah Minimum Sektorial Provinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral/ kelompok lapangan usaha di daerah.
 24. Dewan Pengupahan Provinsi adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Gubernur dengan tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan ditingkat provinsi serta menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.
 25. Kebutuhan hidup layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.
 26. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 27. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang susah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
 28. 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.
 29. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
 30. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
 31. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
 32. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
 33. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 34. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
 35. 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
 36. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

37. Alih daya/outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan tertentu kepada perusahaan lain melalui sebuah perjanjian tertulis.
38. Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
39. Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.
40. Tenaga kerja alih daya/outsourcing adalah tenaga kerja yang disediakan oleh penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan sebagian pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
41. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
42. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
43. Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja berdasarkan asas:
 - a. kemanusiaan;
 - b. kekeluargaan;
 - c. keadilan; dan
 - d. kesejahteraan bersama.
44. Perlindungan Tenaga Kerja bertujuan untuk memberikan perlindungan yang maksimal bagi tegaknya norma dan hak dasar tenaga kerja.
45. Perlindungan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada angka 44 terdiri dari:
 - a. perlindungan ekonomi yaitu terbukanya kesempatan memperoleh pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak, adil dan proporsional;
 - b. perlindungan sosial yaitu berupa perlindungan terhadap kondisi sosial tenaga kerja, termasuk kemiskinan, usia lanjut, kecacatan, pengangguran, keluarga dan anak-anak, kehidupan keagamaan, serta kebebasan berserikat dan berorganisasi;
 - c. perlindungan teknis yaitu perlindungan fisik selama di tempat kerja, antara lain lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja;
46. Perlindungan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada angka 44 terdiri dari :
 - a. perencanaan;
 - b. pelayanan;
 - c. pembinaan;
 - d. pengendalian;
 - e. pengawasan; dan/atau
 - f. penegakan hukum.
47. Norma dalam Perlindungan Tenaga Kerja meliputi :
 - a. norma kerja;
 - b. norma keselamatan kerja;
 - c. norma kesehatan dan kenyamanan di tempat kerja;
 - d. norma pekerja anak dan perempuan; dan
 - e. norma jaminan social tenaga kerja.

BAB II TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB

Pasal 2

Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja merupakan tanggung jawab:

- a. pemerintah daerah;
- b. pengusaha; dan/atau
- c. masyarakat.

Pasal 3

Tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a, dilaksanakan melalui kewajiban:

- a. melakukan perencanaan tenaga kerja daerah secara makro dalam rangka meningkatkan perluasan kesempatan kerja, pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja;
- b. melakukan perencanaan tenaga kerja daerah secara mikro pada tingkat instansi pemerintah dan BUMD dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif;
- c. membangun sistem data dan informasi ketenagakerjaan yang efisien, efektif, akurat, dan terintegrasi, meliputi data umum ketenagakerjaan, informasi lowongan kerja, informasi kebijakan ketenagakerjaan, jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan, serta peta tematik ketenagakerjaan;
- d. mengadakan pendidikan, pelatihan, pemagangan dan peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- e. melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap penerapan azas dan norma-norma ketenagakerjaan;
- f. menata sistem hubungan industrial yang adil, manusiawi, produktif dan saling menguntungkan.

Pasal 4

Tanggung jawab pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b, meliputi:

- a. melakukan perencanaan tenaga kerja setiap tahun, meliputi perencanaan persediaan karyawan, perencanaan kebutuhan karyawan dan neraca karyawan, serta melaporkannya kepada pemerintah daerah setiap awal tahun berikutnya;
- b. membuat perjanjian kerja yang saling menguntungkan, dibuat secara tertulis dan didaftarkan kepada Dinas;
- c. memberikan imbalan yang layak kepada pekerja sesuai standar pengupahan pada tingkat daerah;
- d. mendukung aktivitas serikat pekerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. menyediakan jaminan sosial bagi tenaga kerja;
- f. menyediakan fasilitas layanan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja;
- g. memperlakukan pekerja sebagai mitra perusahaan secara adil, manusiawi dan tanpa diskriminasi dengan memperhatikan azas dan norma-norma ketenagakerjaan;

- h. menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja; dan
- i. melakukan pembinaan bagi pekerja dalam upaya peningkatan kualitas, keahlian serta produktifitasnya.

Pasal 5

Tanggung jawab masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c, meliputi:

- a. melakukan pengawasan terhadap aktivitas ketenagakerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja yang melibatkan pemenuhan kewajiban pemerintah daerah dan perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja;
- b. memberikan informasi dan/ atau melaporkan tindakan ketidakadilan, diskriminasi maupun pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja; dan
- c. turut serta memberikan bantuan, pendampingan dan/ atau penanganan terhadap korban dari adanya praktek-praktek ketidakadilan terhadap tenaga kerja.

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah wajib membuat perencanaan Tenaga Kerja makro berdasarkan informasi ketenagakerjaan 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. jamsostek.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) merupakan bagian tidak terpisahkan dari rencana pembangunan jangka menengah Daerah.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perkiraan dan perencanaan:
 - a. persediaan tenaga kerja;
 - b. kebutuhan akan tenaga kerja;
 - c. keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja; dan
 - d. penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah membentuk Tim perencanaan Tenaga Kerja daerah untuk menyiapkan dan menyusun perencanaan Tenaga Kerja makro secara sistematis dan terintegrasi.
- (2) Tim perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan:
 - a. pemerintah Daerah;
 - b. pengusaha;
 - c. serikat Pekerja/serikat Buruh; dan
 - d. masyarakat.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tim perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur

Pasal 9

Perencanaan Tenaga Kerja Daerah dituangkan dalam dokumen rencana aksi Daerah sebagai acuan Dinas.

Pasal 10

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja mikro wajib dibuat oleh:
 - a. pemerintah Daerah;
 - b. BUMD;
 - c. BUMN di Daerah; dan
 - d. perusahaan.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja mikro diarahkan untuk pengarusutamaan Tenaga Kerja pada seluruh aktivitas pembangunan ekonomi di Daerah.
- (3) Perencanaan Tenaga Kerja mikro meliputi:
 - a. perencanaan persediaan pegawai;
 - b. perencanaan kebutuhan pegawai; dan
 - c. neraca pegawai.

Pasal 11

Ketentuan mengenai hasil perencanaan Tenaga Kerja mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) harus dilaporkan kepada Dinas setiap tahun berdasarkan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
PELATIHAN KERJA DAN PEMAGANGAN

Pasal 12

- (1) Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk meningkatkan keterampilan, keahlian dan produktifitas kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) guna menyiapkan Tenaga Kerja siap pakai.

- (3) Pengusaha bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.

Pasal 13

Pelatihan kerja dapat dilaksanakan oleh:

- a. balai latihan kerja Dinas;
- b. lembaga pelatihan perusahaan; dan
- c. lembaga pelatihan kerja swasta/pihak ketiga melalui izin dari Gubernur.

Pasal 14

- (1) Pelatihan kerja diupayakan dengan tidak memungut biaya apapun dari peserta pilihan.
- (2) Gubernur memberikan izin kepada setiap pemungutan biaya dari peserta pelatihan dengan alasan tertentu.

Pasal 15

Dinas dan/atau Pengusaha dapat bekerjasama dengan pihak ketiga dalam menyelenggarakan pelatihan kerja.

Pasal 16

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di:
 - a. daerah;
 - b. luar daerah; dan
 - c. luar negeri.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada Dinas.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling kurang memuat:
 - a. ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha;
 - b. jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi Pekerja/Buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pendaftaran perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 17

- (1) Tenaga Kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja dan/atau pemagangan berhak memperoleh:
 - a. sertifikat pelatihan kerja; dan
 - b. sertifikat kompetensi.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja dan sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi salah satu dasar untuk menetapkan tingkatan jabatan pada bidang kerja tertentu.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 18

Pemerintah Daerah, perusahaan dan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 19

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak

Pasal 20

- (1) Setiap pengusaha wajib melaporkan lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Ketentuan mengenai pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 21

- (1) Setiap pengusaha harus mengutamakan penempatan tenaga kerja lokal sesuai dengan kompetensi dan keahliannya.
- (2) Gubernur memberikan izin penggunaan tenaga kerja asing dalam rangka alih teknologi dan keterampilan.
- (3) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 22

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat diperusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.
- (2) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat paling kurang 1 (satu) orang untuk setiap 100 (seratus) orang Pekerja pada perusahaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB VI
PERLINDUNGAN TEKNIS
Bagian Kesatu
Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pasal 23

- (1) Pengusaha wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan.

- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 24

- (1) Setiap peralatan, perlengkapan, sarana dan prasarana produksi yang memiliki potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- (2) Penerapan syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengawasan Ketenagakerjaan harus melaksanakan pemeriksaan administrasi, fisik dan pengujian secara teknis terhadap Peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 25

- (1) Pengusaha wajib melakukan tindakan pertolongan pertama secara cepat dan tepat bagi pekerja yang mengalami kecelakaan di tempat kerja
- (2) Pengusaha menyediakan petugas dan fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan untuk melaksanakan tindakan pertolongan pertama di tempat kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme penyediaan petugas dan fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Bagian Kedua

Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan.

Pasal 26

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
 - a. 7(tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat dalam seminggu;
 - b. 8(delapan)jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu ;dan/atau
 - 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 harus:
 - a. ada persetujuan dari Pekerja/Buruh;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. wajib membayar upah kerja lembur;
 - d. pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja;dan/atau
 - e. ada persetujuan tertulis dari Gubernur.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada Pekerja/Buruh sebagai berikut:

- a. istirahat paling kurang setengah jam setelah bekerja 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 resmi;
 - d. istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus.
 - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandung.
- (4) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 27

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak
- (2) Pengecualian pada ayat (1) diperuntukan bagi:
- a. anak berumur paling sedikit 13 (tiga belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial;
 - b. anak berumur paling sedikit 13 (tiga belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.; dan
 - c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi persyaratan:
- a. izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas dan menerima upah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan; dan/atau
 - g. tidak mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan pelacuran, pornografi, perjudian, minuman keras, narkoba, serta pekerjaan lainnya yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak.

Pasal 28

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja;
- c. menyediakan antar jemput; dan/atau
- d. memperoleh ijin dari Gubernur.

BAB VII
 PERLINDUNGAN EKONOMI
 Bagian Kesatu
 Tata Cara Pengupahan

Pasal 29

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

Pasal 30

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Propinsi dan Upah Minimum Sektoral Propinsi

Pasal 31

- (1) Gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Sektoral Provinsi.
- (2) Penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berdasarkan:
 - a. kebutuhan hidup layak;
 - b. produktivitas dan pertumbuhan ekonomi daerah;
 - c. kesepakatan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan asosiasi perusahaan;
 - d. rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi; dan
 - e. rekomendasi dari Bupati/Walikota.
- (3) Nilai kebutuhan layak hidup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diperoleh dan ditetapkan dari hasil survey.
- (4) Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah produktivitas makro yang diperoleh dari hasil perbandingan antara jumlah produk Domestik Bruto dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama.
- (5) Pertumbuhan ekonomi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah pertumbuhan nilai produk domestik bruto.

Pasal 32

- (1) Pengusaha yang tidak mampu membayar Upah Minimum Provinsi dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara penangguhan Upah Minimum Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 33

- (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan:
 - a. golongan;
 - b. jabatan;

- c. masa kerja;
 - d. pendidikan; dan
 - e. kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

- (1) Pengusaha diperbolehkan tidak membayar upah kepada Pekerja yang tidak melaksanakan pekerjaan.
- (2) Kebolehan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku apabila:
- a. pekerja sedang sakit termasuk pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
 - b. pekerja sedang menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
 - c. pekerja sedang menjalankan kewajiban negara;
 - d. pekerja sedang menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - e. pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
 - f. pekerja sedang melaksanakan hak istirahat
 - g. pekerja sedang melaksanakan tugas serikat Pekerja atas persetujuan Pengusaha; dan
 - h. pekerja sedang melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya tetap memiliki hak atas upah, dengan ketentuan:
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100 % (seratus persen) dari upah;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua dibayar 75 % (tujuh puluh lima persen) dari upah;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50 % (lima puluh persen) dari upah; dan
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Bagian Kedua Dewan Pengupahan Provinsi

Pasal 35

- (1) Gubernur mengangkat dan memberhentikan Dewan Pengupahan Provinsi.
- (2) Dewan pengupahan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas:
- a. memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh Gubernur; dan
 - b. mengembangkan sistem pengupahan.
- (3) Keanggotaan Dewan pengupahan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
- a. unsur Pemerintah;
 - b. organisasi Pengusaha;

- c. serikat pekerja/serikat Buruh;
 - d. perguruan tinggi;dan
 - e. pakar.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Dewan pengupahan provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

BAB VIII
PERLINDUNGAN SOSIAL
Bagian Kesatu
JAMSOSTEK

Pasal 36

- (1) Setiap Pekerja dan keluarga berhak untuk memperoleh JAMSOSTEK.
- (2) JAMSOSTEK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. jaminan sosial dalam hubungan kerja;dan
 - b. jaminan sosial di luar hubungan kerja.

Pasal 37

- (1) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam pasal 36 ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan pemeliharaan kesehatan;
 - c. jaminan hari tua;dan
 - d. jaminan kematian.
- (2) jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b merupakan jaminan sosial bagi Tenaga Kerja di sektor informal meliputi:
 - a. jaminan kecelekaan kerja;dan
 - b. jaminan kematian
- (3) Pengusaha wajib mendaftarkan pekerjanya pada program JAMSOSTEK dalam pelaksanaan Jaminan Sosial sesuai Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Kedua
Hak Berserikat, Beribadah dan Kenyamanan Sosial

Pasal 38

- (1) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok kerja.
- (3) Ketentuan mengenai pengelolaan keuangan serta mekanisme pertanggungjawaban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan anggran rumah tangga serikat Perikat/serikat Buruh.

Pasal 39

Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada Pekerja untuk menjalankan ibadah menurut agamanya.

Pasal 40

- (1) Setiap Pekerja berhak memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan.
- (2) Pengusaha wajib memperlakukan Pekerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta nilai agama.

BAB X
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu
Pembinaan Hubungan Industrial

Pasal 41

Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, maka:

- a. pemerintah daerah menjalankan fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- b. pekerja menjalankan fungsi melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara santun dan demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraannya;
- c. pengusaha menjalankan fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 42

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat Pekerja/serikat Buruh;
- b. organisasi Pengusaha;
- c. lembaga kerjasama Bipartit;
- d. lembaga kerjasama Tripartit;
- e. peraturan Perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama; dan
- g. lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 43

Sarana penyelenggaraan Hubungan Industrial harus dibentuk dan dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang Pekerja/Buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit yang dicatatkan oleh Dinas.

- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusahadan unsur serikat pekerjadan/ atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerjasecara demokratis.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembentukan dan pencatatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
- (5) Prosedur dan tatacara pembentukan dan pencatatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1),ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 45

- (1) Pemerintah Daerah membentuk lembaga kerjasama Tripartit.
- (2) Lembaga kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksuda pada ayat (1) bertugas untuk meningkatkan koordinasi, komunikasi, berbagi informasi ketenagakerjaan antara piha pemerintah, perusahaan dan Pekerja.
- (3) Tidak ada perubahan.
- (4) Keanggotaan lembaga Kerjasama Tripartit terdiri dari:
 - a. pemerintah Daerah;
 - b. organisasi pengusaha;dan
 - c. serikat Pekerja/serikat Buruh.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja lembaga kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 46

- (1) Apabila terjadi perselisihan Hubungan Industrial, maka wajib mendahulukan penyelesaian melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dala hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Tenaga Kerja *Outsourcing*

Pasal 47

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja *Outsourcing* dilakukan melalui perjanjian penyediaan jasa Pekerja yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melibatkan perusahaan penyedia jasa Pekerja, perusahaan pengguna jasa Pekerja dan wakil kerja dari Tenaga Kerja *Outsourcing* yang memuat hak dan kewajiban para pihak.
- (3) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kuran memuat:
 - a. jenis pekerjaan yang akan dilakukan;
 - b. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja;

- c. penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja tidak menyerahkan pelaksanaan sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja lain;
 - d. jangka waktu pelaksanaan pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - e. besaran upah tetap yang diberikan kepada Tenaga Kerja *Outsourcing*.
- (4) Ketentuan mengenai perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diketahui dan didaftarkan pada Dinas.

Pasal 48

- (1) Penggunaan pekerja alih daya/outsourcing hanya diperuntukkan bagi kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja (catering)
 - c. usaha tenaga pengaman (security/satpam)
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja

Pasal 49

Pemberian upah kepada Tenaga Kerja *Outsourcing* tidak lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi.

Bagian Ketiga Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 50

- (1) Pengusaha, Pekerja, serikat Pekerja/serikat Buruh dan Pemerintah Daerah wajib mengusahakan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja, tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (4) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pemutusan hubungan kerja, pembayaran uang peangon pengganti masa kerja dan penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Bagian Keempat Mogok Kerja

Pasal 51

- (1) Pekerja dan serikat Pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada Perusahaan dan Gubernur paling kurang 7(tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling kurang memuat:
 - a. hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;

- b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab melakukan mogok kerja;
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja tidak dilaksanakan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) maka untuk menyelamatkan alat produksi dan asset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara.
- (4) Tindakan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakkan dengan cara:
- a. melarang para pekerja yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi, atau;
 - b. apabila dianggap perlu melarang pekerja yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Bagian Kelima Penutupan Perusahaan

Pasal 52

- (1) Pengusaha dilarang melakukan penutupan perusahaan dengan alasan adanya tuntutan normatif dari Pekerja, tanpa melalui tahapan perundingan yang telah ditentukan.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara penutupan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XI PEMBINAAN, PENGAWASAN, DAN PENGENDALIAN Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 53

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan untuk peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain :
- a. bimbingan dan penyuluhan di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - c. pemberdayaan masyarakat di bidang Ketenagakerjaan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), diatur dalam Peraturan Gubernur.

Bagian Kedua Pengawasan

Pasal 54

- (1) Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan;

- (2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Gubernur.

Bagian Ketiga Pengendalian

Pasal 55

- (1) Pemerintah Daerah dan DPRD berwenang melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- (2) Dalam hal pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka setiap pengusaha baik perusahaan maupun perseorangan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan kepada Dinas, meliputi :
 - a. keadaan ketenagakerjaan;
 - b. kecelakaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja;
 - c. mempekerjakan perempuan pada malam hari;
 - d. mempekerjakan anak yang terpaksa bekerja;
 - e. penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat/ pelaksanaan kerja lembur;
 - f. panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pelaksanaan, pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 56

- (1) Dinas melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan Ketenagakerjaan kepada Gubernur setiap triwulan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaporan pelaksanaan pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB XII PENYIDIKAN

Pasal 57

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
 - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;

- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan mengenai Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII KETENTUAN PIDANA

Pasal 58

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal ini dipidana dengan pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah)
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 59

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 dipidana dengan pidana sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah kejahatan.

BAB XIV KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 60

Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XV KETENTUAN PENUTUP

Pasal 61

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

Pasal 62

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

Ditetapkan di Ambon
pada tanggal 15 September 2014

GUBERNUR MALUKU,

ttd

SAID ASSEGAF

Diundangkan di Ambon
pada tanggal 22 September 2014

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI MALUKU,

ttd

ROOS FELISTAS FAR-FAR

LEMBARAN DAERAH PROVINSI MALUKU TAHUN 2014 NOMOR 14

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BIRO HUKUM DAN HAM
SETDA MALUKU,

ttd

HENRY MORTON FAR FAR, SH
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19620707 199211 1 001

NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI MALUKU : (13/2014)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI MALUKU
NOMOR 14 TAHUN 2014
TENTANG
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

I. UMUM

Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Daerah, yang dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah, khususnya di Provinsi Maluku harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk Itu diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Berdasarkan hal tersebut diatas, dipandang perlu untuk membentuk Peraturan Daerah Provinsi Maluku tentang Penyelenggaraan dan perlindungan Ketenagakerjaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Angka 1

Cukup jelas.

Angka 2

Cukup jelas.

Angka 3

Cukup jelas.

Angka 4

Cukup jelas.

Angka 5

Cukup jelas.

Angka 6

Cukup jelas.

Angka 7

Cukup jelas.

Angka 8

Cukup jelas.

] Angka 9

Cukup jelas.

Angka 10
Cukup jelas.
Angka 11
Cukup jelas.
Angka 12
Cukup jelas.
Angka 13
Cukup jelas.
Angka 14
Cukup jelas.
Angka 15
Cukup jelas.
Angka 16
Cukup jelas.
Angka 17
Cukup jelas.
Angka 18
Cukup jelas.
Angka 19
Cukup jelas.
Angka 20
Cukup jelas.
Angka 21
Cukup jelas.
Angka 22
Cukup jelas.
Angka 23
Cukup jelas.
Angka 24
Cukup jelas.
Angka 25
Cukup jelas.
Angka 26
Cukup jelas.
Angka 27
Cukup jelas.
Angka 28
Cukup jelas.
Angka 29
Cukup jelas.
Angka 30
Cukup jelas.
Angka 31
Cukup jelas.
Angka 32
Cukup jelas.
Angka 33
Cukup jelas.
Angka 34
Cukup jelas.
Angka 35
Cukup jelas.
Angka 36
Cukup jelas.

Angka 37
Cukup jelas.

Angka 38
Cukup jelas.

Angka 39
Cukup jelas.

Angka 40
Cukup jelas.

Angka 41
Cukup jelas.

Angka 42
Cukup jelas.

Angka 43
Cukup jelas

Angka 44
Cukup jelas.

Angka 45
Cukup jelas.

Angka 46
Cukup jelas.

Angka 47
Huruf a

Yang dimaksud dengan “norma kerja” adalah norma yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, citi, kerja wanita, anak dan orang muda, tempat kerja, perumahan, kebersihan, kesusilaan, dan ibadah menurut agama masing-masing.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “norma keselamatan kerja” adalah norma yang merupakan sarana atau alat mencegah kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelalaian kerja dari lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Huruf c

Yang dimaksud dengan norma kesehatan dan kenyamanan di tempat kerja” adalah norma yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenagakerja, dilakukan dengan mengatur pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang higienis.

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Cukup jelas

Pasal 2
Cukup jelas

Pasal 3
Cukup jelas

Pasal 4
Cukup jelas

Pasal 5
Cukup jelas

Pasal 6
Cukup jelas

Pasal 7
Cukup jelas

Pasal 8
Cukup jelas

Pasal 9
Cukup jelas

Pasal 10
Cukup jelas

Pasal 11
Cukup jelas

Pasal 12
Cukup jelas

Pasal 13
Cukup jelas

Pasal 14
Cukup jelas

Pasal 15
Cukup jelas

Pasal 16
Cukup jelas

Pasal 17
Cukup jelas

Pasal 18
Cukup jelas

Pasal 19
Cukup jelas

Pasal 20
Cukup jelas

Pasal 21
Cukup jelas

Pasal 22
Cukup jelas

Pasal 23
Cukup jelas

Pasal 24
Cukup jelas

Pasal 25
Cukup jelas

Pasal 26
Cukup jelas

Pasal 27
Cukup jelas

Pasal 28
Cukup jelas

Pasal 29
Cukup jelas

Pasal 30
Cukup jelas

Pasal 31
Cukup jelas

Pasal 32
Cukup jelas

Pasal 33
Cukup jelas

Pasal 34
Cukup jelas

Pasal 35
Cukup jelas

Pasal 36
Cukup jelas

Pasal 37
Cukup jelas

Pasal 38
Cukup jelas

Pasal 39
Cukup jelas

Pasal 40
Cukup jelas

Pasal 41
Cukup jelas

Pasal 42
Cukup jelas

Pasal 43
Cukup jelas

Pasal 44
Cukup jelas

Pasal 45
Cukup jelas

Pasal 46
Cukup jelas

Pasal 47
Cukup jelas

Pasal 48
Cukup jelas

Pasal 49
Cukup jelas

Pasal 50
Cukup jelas

Pasal 51
Cukup jelas

Pasal 52
Cukup jelas

Pasal 53
Cukup jelas

Pasal 54
Cukup jelas

Pasal 55
Cukup jelas

Pasal 56
Cukup jelas

Pasal 57
Cukup jelas

Pasal 58
Cukup jelas

Pasal 59
Cukup jelas

Pasal 60
Cukup jelas

Pasal 61
Cukup jelas

Pasal 62
Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI MALUKU NOMOR 42