



GUBERNUR MALUKU

PERATURAN DAERAH PROVINSI MALUKU

NOMOR 2 TAHUN 2022

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR MALUKU,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk meningkatkan kompetensi pencari kerja dan mensinergikan hubungan industrial serta pengawasan Ketenagakerjaan, perlu dilaksanakan penyelenggaraan Ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana;
 - b. berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pembangunan Ketenagakerjaan perlu diselenggarakan dengan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1958 tentang penetapan Undang-undang Darurat Nomor 22 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swantatra Tingkat I Maluku (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 79, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1617);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
12. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
13. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Tahun 2016 Nomor 1990);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI MALUKU

dan

GUBERNUR MALUKU

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Maluku.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Maluku.
4. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
9. 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.
10. 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 kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

11. Balai Latihan Kerja Industri yang selanjutnya disingkat BLKI adalah unit pelaksana teknis daerah bidang pelatihan kerja yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pemerintah Provinsi Maluku.
12. Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia.
13. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
14. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
15. 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 di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
16. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
17. Sistem Manajemen dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.
18. Pengawas Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
19. Sertifikasi Kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
20. Sertifikasi Kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
21. 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 pekerja dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.
22. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap.
23. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
24. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah;

25. Lembaga Kerja Sama Bipartit, yang selanjutnya disebut LKS 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 atau unsur pekerja/buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
26. 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.
27. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
28. Lembaga Pelatihan Kerja adalah instansi pemerintah dan badan hukum yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja;

Pasal 2

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

BAB II

STRATEGI KEBIJAKAN

Pasal 3

Pemerintah Daerah bertanggungjawab melakukan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. perencanaan tenaga kerja;
- b. pelatihan kerja dan produktifitas tenaga kerja;
- c. penetapan tenaga kerja;
- d. hubungan industrial; dan
- e. pengawasan ketenagakerjaan.

BAB III

PERENCANAAN

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja daerah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja di Daerah.
- (2) Perencanaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat :
 - a. kondisi ketenagakerjaan;
 - b. persediaan tenaga kerja;
 - c. kebutuhan tenaga kerja;
 - d. neraca tenaga kerja; dan
 - e. arah kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan.

- (3) Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah dengan melibatkan instansi vertikal dan lembaga-lembaga terkait;
- (4) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dimuat dalam dokumen perencanaan sebagai berikut:
 - a. rencana kerja pemerintah daerah;
 - b. rencana strategis; dan
 - c. rencana kerja.
- (5) Penyusunan rencana kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dilaksanakan oleh perangkat daerah yang membidangi perencanaan pembangunan.
- (6) Penyusunan rencana kerja Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b dan huruf c dilaksanakan oleh Dinas.

Pasal 5

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan di Daerah;
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. informasi ketenagakerjaan umum;
 - b. informasi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja;
 - c. informasi penempatan tenaga kerja; dan
 - d. informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja;
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari sumber antara lain :
 - a. instansi pemerintah;
 - b. badan usaha milik daerah;
 - c. perguruan tinggi;
 - d. lembaga swadaya masyarakat;
 - e. asosiasi pengusaha;
 - f. perusahaan swasta;
 - g. serikat pekerja/serikat buruh; dan/atau
 - h. masyarakat.
- (4) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) informasi ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui survei, media cetak dan elektronik.
- (5) Tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan, penyusunan dan perencanaan tenaga kerja berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

BAB IV

PELATIHAN KERJA, PRODUKTIFITAS KERJA DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu Pelatihan Kerja

Pasal 6

- (1) Pemerintah daerah bertanggungjawab dalam menyiapkan tenaga kerja kompeten melalui penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi.

- (2) Pelatihan kerja dilaksanakan berdasarkan prinsip :
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
 - c. tanggungjawab bersama antara dunia usaha, pemerintah daerah dan masyarakat;
 - d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat; dan
 - e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- (3) Dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis daerah bidang pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi pada BLKI dan pelatihan berbasis masyarakat pada Dinas;
- (2) Unit pelaksana teknis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat bekerjasama dengan :
 - a. lembaga pendidikan;
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta; dan
 - c. perusahaan
- (3) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Penyelenggara Pelatihan Kerja

Pasal 8

- (1) Penyelenggara Pelatihan Kerja Daerah, terdiri atas:
 - a. lembaga pelatihan kerja pemerintah;
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta; dan
 - c. lembaga pelatihan kerja perusahaan.
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib memiliki perizinan berusaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah dan lembaga pelatihan kerja perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan c harus memiliki tanda daftar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Masyarakat daerah berhak mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi.
- (2) Masyarakat daerah yang telah mengikuti pelatihan kerja berhak atas sertifikat pelatihan.

- (3) Masyarakat daerah yang telah mengikuti pelatihan kerja, pemagangan dan/atau pekerja/buruh berpengalaman berhak mengikuti sertifikasi kompetensi.
- (4) Sertifikasi kompetensi dilaksanakan melalui uji kompetensi yang dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

- (1) Pengusaha bertanggungjawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjajanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Pengusaha bertanggungjawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjajanya melalui pelatihan kerja.
- (3) Setiap pekerja yang telah mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berhak memperoleh pengakuan kompetensi melalui sertifikasi uji kompetensi.

Bagian Kedua Pemagangan

Pasal 11

- (1) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan melalui pemagangan di dalam dan luar negeri.
- (2) Pemagangan di dalam dan di luar negeri diselenggarakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pembinaan terhadap penyelenggaraan pemagangan dilakukan oleh Dinas.

Pasal 12

- (1) Perusahaan di daerah wajib menyelenggarakan pemagangan di dalam negeri.
- (2) Perusahaan hanya dapat menerima peserta pemagangan di dalam negeri paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di perusahaan.

Bagian Ketiga Produktivitas

Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah mendorong peningkatan produktivitas di daerah melalui pelaksanaan promosi, peningkatan, pengukuran dan pemeliharaan produktivitas.
- (2) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan bagi masyarakat, perusahaan dan Pemerintah Daerah.
- (3) Pelayanan peningkatan produktivitas dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA

Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 14

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 15

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
- (2) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (3) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
 - a. instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga swasta berbadan hukum.
- (4) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (5) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

Pasal 16

- (1) Dinas melakukan penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat melalui media online, papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan/atau media lainnya.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disampaikan oleh Perusahaan kepada Dinas dengan terintegrasi melalui sistem informasi ketenagakerjaan yang dikelola oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

- (3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
- a. identitas pemberi Kerja;
 - b. nama jabatan dan jumlah tenaga yang dibutuhkan;
 - c. masa berlaku lowongan pekerjaan; dan
 - d. informasi jabatan, meliputi :
 - 1) usia
 - 2) jenis kelamin ;
 - 3) pendidikan;
 - 4) ketrampilan atau kompetensi;
 - 5) pengalaman kerja;
 - 6) upah dan gaji;
 - 7) domisili wilayah kerja; dan
 - 8) informasi lain terkait jabatan yang diperlukan.
- (4) Dalam hal perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian di daerah, lowongan pekerjaan perusahaan wajib disampaikan kepada Dinas melalui sistem informasi ketenagakerjaan.
- (5) Dalam hal informasi lowongan kerja sudah terisi, perusahaan wajib memberikan laporan kepada Dinas.
- (6) Pemerintah Provinsi dapat memberikan penghargaan kepada Pemberi Kerja yang menyampaikan lowongan pekerjaan.
- (7) Dalam hal perusahaan tidak menyampaikan informasi pekerjaan sudah terisi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (5) dikenakan sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan dan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan ayat (7) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 17

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja meliputi:
- a. pelayanan informasi pasar kerja;
 - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. perantaraan kerja.
- (2) Pelayanan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi informasi pasar kerja, lowongan pekerjaan dan penempatan tenaga kerja.
- (3) Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada pencari kerja melalui pelayanan IPK dan wawancara.
- (4) Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi :
- a. pelayanan kepada pencari kerja;
 - b. pelayanan kepada pemberi kerja;
 - c. pencari lowongan kerja;
 - d. pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan;
 - e. penempatan tenaga kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
 - f. tindak lanjut penempatan tenaga kerja; dan
 - g. pelaporan penempatan tenaga kerja secara berkala.

- (5) Penempatan tenaga kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 18

Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 19

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja terdiri atas :
 - a. perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja; dan
 - b. perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja.
- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (3) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia, kelembagaan masyarakat, teknologi tepat guna, dan pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 20

- (1) Dalam rangka pelaksanaan koordinasi perluasan kesempatan kerja Gubernur dapat membentuk forum koordinasi perluasan kesempatan kerja.
- (2) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk :
 - a. member masukan, saran, dan pertimbangan kepada Pemerintah dan Pemerintah Daerah sebagai bahan dalam menetapkan kebijakan dibidang perluasan kesempatan kerja; dan
 - b. melakukan mediasi, motivasi dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah dibidang perluasan kesempatan kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan forum koordinasi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB VI Hubungan Kerja

Pasal 21

- (1) Setiap hubungan kerja dilakukan dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VII Hubungan Industrial

Bagian Kesatu Umum

Pasal 22

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerja sama bipartite;
- d. lembaga kerja sama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 23

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh berhak membentuk dan menjadi anggota federasi serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Federasi serikat pekerja/serikat buruh dibentuk paling sedikit oleh 5 (lima) serikat pekerja/serikat.

Bagian ketiga Peraturan Perusahaan

Pasal 24

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit 10 orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.
- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disahkan oleh Kepala Dinas.
- (3) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (4) Dalam hal perusahaan tidak memiliki peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. pembekuan perijinan yang diterbitkan Pemerintah Daerah; atau
 - c. pencabutan ijin.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Bagian Keempat
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 25

- (1) Setiap perusahaan yang sudah memiliki serikat pekerja/serikat buruh wajib membuat Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus tercatat di Dinas.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didaftarkan ke Dinas.
- (4) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VIII
Perlindungan Dan Kesejahteraan

Bagian Kesatu
Perlindungan Kerja

Pasal 26

Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Pasal 27

Setiap perusahaan wajib mengikut sertakan pekerjajanya dalam program jaminan sosial.

Pasal 28

Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 29

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan.
- (2) Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 30

Pengusaha yang mempekerjakan perempuan dan anak berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

Pasal 31

Pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

Pasal 32

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai SMK 3.

Pasal 33

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK 3 di perusahaannya yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan;
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:
 - a. memperkerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
 - b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) Pelaksanaan SMK 3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 34

- (1) Tunjangan hari raya keagamaan wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh;
- (2) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Besaran tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan:
 - a. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah; dan
 - b. pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan $\text{masa kerja} / 12 \times 1 \text{ bulan upah}$.
- (4) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan pada saat hari raya keagamaan masing-masing pekerja atau kesepakatan pengusaha dan pekerja.
- (5) Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibayarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

- (6) Dalam hal perusahaan tidak memberikan tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sanksi administratif berupa :
 - a. peringatan tertulis;
 - b. pembekuan perijinan yang diterbitkan Pemerintah Daerah; atau
 - c. pencabutan izin.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai Tata Cara pemberian tunjangan hari keagamaan diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 35

- (1) Setiap Perusahaan yang telah memenuhi persyaratan wajib menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 36

- (1) Setiap Pengusaha yang telah memenuhi persyaratan wajib membentuk lembaga kerja sama Bipartit.
- (2) Tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama Bipartit berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

- (1) Di Daerah dibentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit untuk memberikan pertimbangan, saran dan pendapat terkait pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri atas:
 - a. unsur Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi Perusahaan; dan
 - c. serikat Pekerja/Serikat Buruh
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

BAB IX UPAH MINIMUM

Bagian Kesatu Umum

Pasal 38

- (1) Upah minimum terdiri atas :
 - a. upah minimum provinsi; dan
 - b. upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu;
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan.

- (4) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi variable :
 - a. paritas daya beli;
 - b. tingkat penyerapan tenaga kerja; dan
 - c. median Upah.
- (5) Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median Upah bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistik.

Pasal 39

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (1) hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah.

Bagian Kedua

Penetapan Upah Minimum Provinsi Dan Kabupaten/Kota

Pasal 40

- (1) Gubernur wajib menetapkan UMP setiap tahun.
- (2) UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dan diumumkan paling lambat tanggal 21 November tahun berjalan.
- (3) Dalam hal tanggal 21 November jatuh pada hari minggu, hari libur nasional, atau hari libur resmi, UMP ditetapkan dan diumumkan oleh Gubernur (1) satu hari sebelum hari minggu, hari libur nasional atau hari libur resmi.
- (4) UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku terhitung mulai tanggal 1 januari tahun berikutnya.
- (5) Perhitungan penyesuaian nilai upah minimum provinsi dilakukan oleh dewan pengupahan provinsi.
- (6) Penghitungan nilai upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang berlaku.

Pasal 41

- (1) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- (2) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu :
 - a. rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi Provinsi; atau
 - b. nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif dan lebih tinggi dari nilai Provinsi.

Pasal 42

- (1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 38 dikecualikan untuk usaha mikro dan kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antar pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.
- (3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistik.

Bagian Keempat Kesejahteraan

Pasal 43

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi, jaminan sosial dalam hubungan kerja dan jaminan sosial di luar hubungan kerja.
- (3) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB X DEWAN PENGUPAHAN PROVINSI

Pasal 44

- (1) Dewan pengupahan provinsi dibentuk oleh Gubernur.
- (2) Dewan pengupahan provinsi bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka :
 - a. penetapan upah minimum provinsi;
 - b. penetapan upah minimum kabupaten/kota bagi kabupaten/kota yang mengusulkan; dan
 - c. penyiapan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan.
- (3) Keanggotaan dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, akademisi dan pakar.
- (4) Keanggotaan dewan pengupahan dari unsure pemerintah bersifat melekat pada jabatan (*ex officio*).
- (5) Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh dengan komposisi perbandingan 2:1:1 (dua banding satu banding satu);
- (6) Keanggotaan dewan pengupahan dari unsur akademisi dan pakar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan.
- (7) Anggota dewan pengupahan provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan Provinsi.

- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, pemberhentian anggota, tugas dan tata kerja dewan pengupahan provinsi diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XI PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 45

- (1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memiliki sertifikasi keahlian sebagai syarat permohonan pengesahan RPTKA.
- (3) Setiap pemberikerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Setiap pemberi kerja TKA yang akan memperpanjang pengesahan RPTKA yang lokasi kerja lintas kabupaten/kota mengajukan permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA secara daring melalui TKA online sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 46

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (2) Kewajiban memiliki pengesahan RPTKA perpanjangan tidak berlaku bagi :
 - a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu, atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing;atau
 - c. TKA yang dibutuhkan oleh pemberi TKA pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karna keadaan darurat, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- (3) TKA dapat dipekerjakan didaerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Pasal 47

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib :
 - a. menunjukkkan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a, sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
 - c. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi :
 - a. direksi dan/atau komisaris;

- b. kepala kantor perwakilan;
- c. pembina, pengurus, dan pengawas yayasan; dan
- d. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara.

Pasal 48

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib menyediakan lokasi pemukiman atau kawasan khusus.
- (2) Pemberi Kerja TKA dalam menyediakan lokasi pemukiman atau kawasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus terintegrasi dalam satu kawasan antar perusahaan.
- (3) Lokasi pemukiman atau kawasan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan rencana tata ruang wilayah Kabupaten/Kota.

Pasal 49

- (1) Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia.
- (2) Jabatan yang mengurus personalia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 50

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA dalam penggunaan TKA.
- (2) Pembinaan terhadap pemberi kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk :
 - a. sosialisasi mengenai tata cara penggunaan TKA sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. penyuluhan mengenai kewajiban dan larangan dalam penggunaan TKA;
 - c. penyusunan analisis pasar kerja terhadap penggunaan TKA;
 - d. monitoring dan evaluasi pengesahan RPTKA terhadap kesesuaian penggunaan TKA dengan jabatan yang diduduki TKA; dan/atau
 - e. monitoring dan evaluasi pelaksanaan pendampingan TKA

BAB XII PENGAWASAN

Bagian Pertama Pengawasan

Pasal 51

Pengawasan terhadap ditaatinya peraturan daerah ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan provinsi bekerjasama dengan Pemerintah Daerah.

Pasal 52

Pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 51 dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB XIII PENGHARGAAN

Pasal 53

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan yang menjalankan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk :
 - a. piagam penghargaan; dan/atau
 - b. ucapan
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pemberian penghargaan bagi perusahaan diatur dengan Peraturan Gubernur;

BAB XIV PENYIDIKAN

Pasal 54

- (1) Selain Pejabat Penyidik Polri, penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dilakukan oleh Pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
 - a. menerima, mencari, mengumpulkan, dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan agar keterangan atau laporan menjadi lebih lengkap dan jelas;
 - b. meneliti, mencari, dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau Badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang pribadi atau Badan sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - d. memeriksa buku, catatan, dan dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan bahan bukti pembukuan, pencatatan, dan dokumen lain, serta melakukan penyitaan terhadap bahan bukti;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang, benda, dan/atau dokumen yang dibawa;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana ketenagakerjaan;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV KETENTUAN PIDANA

Pasal 55

- (1) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan pasal 15 ayat (4) dan ayat (5), pasal 16 ayat (2) dan pasal 48 ayat (1) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000.- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB XVI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 56

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 18 April 2022
GUBERNUR PROVINSI MALUKU,

ttd
MURAD ISMAIL

Diundangkan di Ambon
pada tanggal 18 April 2022
PENJABAT SEKRETARIS DAERAH PROVINSI MALUKU,

ttd
SADALI IE

LEMBARAN DAERAH PROVINSI MALUKU TAHUN 2022 NOMOR 2

NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI MALUKU (2-49/2022).

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI MALUKU
NOMOR 2 TAHUN 2022
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. urusan ketenagakejaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beragam peraturan perundang-undangan lainnya baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Provinsi Maluku belum mampu memberikan kontribusi penyerapan tenaga kerja yang berasal dari Provinsi Maluku, dimana pada tahun 2017 pengangguran di Provinsi Maluku menduduki peringkat ke 3 (tiga) dari 34 (tiga puluh empat) Provinsi untuk itu, informasi lowongan tenaga kerja menjadi sangat berperan dalam mengetahui rekrutman tenaga kerja perusahaan yang wajib disampaikan perusahaan kepada Pemerintah Daerah melalui perangkat daerah yang menangani urusan ketenagakerjaan.

Untuk itu, Pemerintah Provinsi Maluku memandang perlu melakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun instrumen kebijakan berupa Peraturan Daerah yang berisi antara lain sebagai berikut:

1. Strategi dan kebijakan;
2. Perencanaan;
3. Pelatihan dan Pemagangan;
4. Penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
5. Hubungan kerja;
6. Hubungan industrial;
7. Perlindungan dan Kesejahteraan;
8. Upah Minumum;
9. Dewan Pengupahan Provinsi;
10. Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
11. Pengawasan;dan
12. Penghargaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

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.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI MALUKU NOMOR 114