

PERATURAN DAERAH PROVINSI BANTEN
NOMOR 4 TAHUN 2016
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR BANTEN,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mengurangi pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan mensejahterakan masyarakat di Provinsi Banten, perlu dilaksanakan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana;
 - b. bahwa untuk meningkatkan kompetensi pencari kerja dan mensinergikan hubungan industrial serta pengawasan ketenagakerjaan, perlu peran Pemerintah Daerah dalam mendukung terwujudnya sistem ketenagakerjaan sesuai dengan kebijakan nasional;
 - c. bahwa untuk kepastian hukum dalam menyelenggarakan ketenagakerjaan di Provinsi Banten perlu disusun dalam peraturan daerah;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4210);
 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5747);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI BANTEN
dan
GUBERNUR BANTEN
MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Banten.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Banten.
4. Dinas adalah perangkat daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan di Daerah.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan.

7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
11. Perusahaan adalah:
 - a setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. 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.
13. 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.
14. 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.

15. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
16. 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.
17. 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.
18. Balai Latihan Kerja Industri yang selanjutnya disingkat BLKI adalah lembaga pelatihan kerja milik Pemerintah Provinsi Banten.
19. Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut Klasifikasi Baku Lapangan usaha Indonesia.
20. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
21. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
22. 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.
23. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
24. 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.
25. Pengawas Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
26. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang

ditetapkan.

27. 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.
28. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.
29. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.
30. Upah Minimum Provinsi yang selanjutnya disingkat UMP adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi.
31. Upah Minimum Sektoral Provinsi yang selanjutnya disingkat UMSP adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di satu provinsi.
32. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMSK adalah Upah Minimum yang berlaku secara sektoral di wilayah kabupaten/kota.
33. 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;
34. 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 yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
35. 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.
36. 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.

BAB II
STRATEGI KEBIJAKAN

Pasal 2

Pemerintah Daerah bertanggungjawab melakukan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. sebelum bekerja;
- b. selama bekerja; dan
- c. sesudah masa kerja berakhir.

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. mengkoneksikan kebutuhan tenaga kerja dengan pendidikan;
- b. melakukan pelatihan berbasis kompetensi;
- c. melakukan kerjasama penempatan tenaga kerja antar daerah di wilayah Provinsi Banten dan diluar wilayah Provinsi Banten; dan
- d. menyediakan informasi lowongan pekerjaan;
- e. meningkatkan investasi untuk membuka lapangan pekerjaan;
- f. melakukan kerjasama dalam pelatihan berbasis kompetensi;
- g. meningkatkan sumber daya manusia yang berkompentensi dan memiliki akreditasi dalam memberikan pelatihan di BLKI; dan
- h. meningkatkan prasarana pelatihan kerja yang sesuai standar kompetensi.

Pasal 4

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan selama bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. melakukan pengawasan terhadap perjanjian kerja;
- b. melakukan koordinasi hubungan industrial dengan lembaga yang menangani ketenagakerjaan;
- c. menjaga stabilitas keamanan Daerah;
- d. mendorong terbentuknya asosiasi sektoral;
- e. memfasilitasi proses menetapkan UMP sesuai hasil kesepakatan pengusaha dan serikat pekerja; dan
- f. memfasilitasi proses menetapkan UMP, UMK dan/atau UMSK.

Pasal 5

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sesudah masa kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. menyelenggarakan program pemberdayaan masyarakat di Daerah melalui padat karya atau sejenisnya;
- b. mendorong terciptanya lapangan pekerjaan baru melalui pemberdayaan usaha kecil;
- c. menyelenggarakan program pelatihan kewirausahaan; dan
- d. memfasilitasi kemudahan akses permodalan dan jaminan kredit melalui lembaga keuangan dan/atau dana bergulir.

BAB III

PERENCANAAN

Pasal 6

- (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. informasi tenaga kerja
 - b. persediaan tenaga kerja;
 - c. kebutuhan tenaga kerja;
 - d. jenjang pendidikan;
 - e. kompetensi yang dibutuhkan perusahaan; dan
 - f. 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 7

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. informasi ketenagakerjaan;
 - b. informasi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja;
 - c. informasi penempatan dan perluasan kesempatan kerja; dan
 - d. informasi hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperoleh dari:
 - a. instansi pemerintah;
 - b. swasta; dan/atau
 - c. masyarakat.
- (4) Tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan, penyusunan dan perencanaan tenaga kerja berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

BAB IV

PELATIHAN DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu

Pelatihan

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah berperan mempersiapkan tenaga kerja melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip dasar dan kebijakan sebagai berikut:
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
 - c. pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi;
 - d. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian integral dari pengembangan profesionalisme.
- (3) Pelaksanaan dalam kebijakan sebagaimana dimaksud ayat (2) menjadi tanggung jawab Dinas.
- (4) Dalam hal pengembangan kompetensi tenaga kerja, Pemerintah Daerah dapat membentuk kelembagaan yang berbadan hukum atau unit pelaksana teknis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi pada BLKI dan pelatihan berbasis masyarakat pada Dinas.
- (2) BLKI dalam menyelenggarakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerja sama dengan:
 - a. Sekolah Menengah Kejuruan;
 - b. Perguruan Tinggi;
 - c. Perusahaan; dan
 - d. Lembaga lainnya.
- (3) Kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) didukung dengan:
 - a. tenaga instruktur yang bersertifikat; dan
 - b. prasarana pelatihan yang sesuai standar;

Pasal 10

- (1) Pengusaha bertanggungjawab dalam meningkatkan kompetensi pekerjanya untuk meningkatkan produktivitas.
- (2) Setiap pekerja berhak memperoleh pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk mengembangkan kompetensinya.
- (3) Setiap pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi melalui sertifikasi uji kompetensi.

Pasal 11

- (1) Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dilingkungan perusahaannya.
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan dapat bekerja sama dengan BLKI dan/atau lembaga pelatihan swasta lainnya.
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang memiliki sertifikat kompetensi.

Bagian Kedua

Pemagangan

Pasal 12

- (1) Pelatihan kerja berbasis kompetensi dapat diselenggarakan dengan sistem atau pola pemagangan dan pada akhir pemagangan dilakukan sertifikasi kompetensi kerja.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan perusahaan secara tertulis.

- (3) Perjanjian pemagangan paling sedikit memuat hak dan kewajiban antara peserta dengan perusahaan serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pengawasan terhadap pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilakukan oleh Dinas.

Pasal 13

- (1) Tenaga kerja yang telah mengikuti pemagangan berhak atas pengakuan kompetensi kerja melalui sertifikasi kompetensi kerja oleh lembaga sertifikasi.
- (2) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib difasilitasi oleh perusahaan.

Pasal 14

- (1) Perusahaan di Daerah wajib menerima tenaga kerja Daerah untuk magang.
- (2) Jumlah peserta magang yang dapat diterima perusahaan disesuaikan dengan daya tampung perusahaan.
- (3) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan perjanjian tertulis dan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB V

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 15

- (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 16

- (1) Penempatan tenaga kerja oleh lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja berlandaskan sertifikasi kompetensi dan tingkat pendidikan tenaga kerja.

- (2) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh:
 - a. instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;
 - b. lembaga swasta berbadan hukum; dan
 - c. bursa kerja khusus.
- (3) Selain lembaga penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) setiap orang dilarang melakukan penempatan tenaga kerja.

Pasal 17

- (1) Dinas melaksanakan pengumpulan informasi lowongan kerja untuk disebarluaskan ke masyarakat.
- (2) Informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disampaikan oleh Perusahaan secara tertulis kepada Dinas.
- (3) Informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman; dan
 - d. syarat-syarat lainnya sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh Perusahaan.
- (4) Dalam hal perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian di Daerah, lowongan pekerjaan perusahaan wajib disampaikan kepada Dinas.
- (5) Dalam hal informasi lowongan kerja sudah terisi, perusahaan wajib memberikan laporan secara tertulis kepada Dinas.
- (6) Dalam hal perusahaan tidak menyampaikan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. pembekuan perijinan yang diterbitkan Pemerintah Daerah; dan/atau
 - c. pencabutan ijin.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dengan Peraturan Gubernur.
- (8) Dalam hal perusahaan setelah diberikan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tidak menyampaikan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikenakan sanksi pidana sesuai dengan Peraturan Daerah ini.

Pasal 18

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf a dalam bentuk:

- a. pameran bursa kerja;
 - b. informasi lowongan kerja melalui media cetak atau elektronik;
 - c. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - d. bursa kerja online.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan informasi lowongan pekerjaan yang berasal dari laporan:
- a. perusahaan;
 - b. pemerintah kabupaten/kota;
 - c. lembaga penempatan tenaga kerja swasta;
 - d. pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta; dan/atau
 - e. lembaga penyalur pekerja rumah tangga.
- (3) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas.

Pasal 19

Pelayanan penempatan tenaga kerja oleh lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 20

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi:
- a. sumberdaya alam,
 - b. sumberdaya manusia; dan
 - c. teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

BAB VI
HUBUNGAN KERJA

Pasal 21

- (1) Setiap hubungan kerja harus dilakukan dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh secara tertulis.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 22

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 terdiri atas :

- a. perjanjian kerja untuk waktu tertentu; dan
- b. perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Pasal 23

Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 huruf a didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesai suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 24

Perjanjian kerja waktu tertentu harus berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila:

- a. pekerjaan yang diperjanjikan untuk pekerjaan yang bersifat tetap; dan
- b. masa berlaku dan masa perpanjangan telah selesai.

Pasal 25

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

BAB VII
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 26

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;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian Kedua

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 27

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 28

- (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 29

- (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 30

- (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 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 31

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 32

Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial.

Pasal 33

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

Pasal 34

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

Pasal 35

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

Pasal 36

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

Pasal 37

- (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 SMK3.

Pasal 38

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 di perusahaannya.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan:
 - a. mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
 - b. mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.
- (3) Pelaksanaan SMK3 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 39

- (1) Setiap perusahaan wajib memberikan tunjangan hari raya.
- (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;
 - 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 masa kerja/12 x 1 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) Pembayaran tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 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 ijin.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Pasal 40

- (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 41

- (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 42

- (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 43

- (1) Upah minimum terdiri atas:
 - a. UMP atau Upah Minimum Kabupaten/Kota; dan
 - b. UMSP atau UMSK;
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Pasal 44

- (1) Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) hanya berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara Bipartit antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha di Perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 45

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43.
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 dapat melakukan penangguhan pembayaran upah minimum.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penangguhan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Gubernur.

Bagian Kedua

Penetapan Upah minimum Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota

Pasal 46

- (1) Gubernur wajib menetapkan UMP.
- (2) UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur paling lambat

setiap tanggal 1 November.

- (3) Gubernur dalam menetapkan UMP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi.
- (4) Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak sesuai dengan ketentuan, penetapan upah minimum dilakukan berdasarkan formula perhitungan Upah Minimum.
- (5) Formula perhitungan Upah Minimum pada ayat (4) sebagai berikut:
$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\}.$$
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah minimum dengan menggunakan formula sebagaimana dimaksud pada ayat (5) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 47

- (1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum provinsi.
- (3) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dan diumumkan oleh Gubernur paling lambat setiap tanggal 21 November setelah penetapan UMP.
- (4) Gubernur dalam menetapkan Upah minimum kabupaten/kota memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau rekomendasi Bupati/Walikota.
- (5) Rekomendasi Bupati/Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berdasarkan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan kabupaten/kota.
- (6) Dalam hal rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak sesuai dengan ketentuan, penetapan upah minimum dilakukan berdasarkan formula perhitungan Upah Minimum.
- (7) Formula perhitungan Upah minimum kabupaten/kota pada ayat (1) sebagai berikut:
$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta \text{PDB}_t)\};$$
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan Upah minimum kabupaten/kota (UMK) dengan menggunakan formula sebagaimana dimaksud pada ayat (7) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketiga

Penetapan Upah Minimum

Sektoral Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota

Pasal 48

- (1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum sektoral berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan.
- (2) Hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Gubernur melalui Dinas yang membidangi ketenagakerjaan sebagai dasar penetapan UMSP dan/atau UMSK.
- (3) Penetapan Upah minimum sektoral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah mendapat saran dan pertimbangan mengenai sektor unggulan dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota sesuai dengan tugas dan kewenangannya.
- (4) Upah minimum sektoral kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus lebih besar dari Upah minimum kabupaten/kota di kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara penetapan Upah minimum sektoral provinsi dan/atau kabupaten/kota diatur dengan Peraturan Gubernur.

Bagian Keempat Kesejahteraan Pasal 49

- (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 50

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh Gubernur, serta untuk pengembangan sistem pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Provinsi.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi dan pakar.

- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Prosedur dan Tata Cara Pembentukan, Susunan Keanggotaan, Pemberhentian anggota, Tugas dan Tata Kerja Dewan Pengupahan Provinsi sebagaimana dimaksud ayat (1), (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB XI

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 51

- (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.
- (3) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing baru wajib melaporkan keberadaan kepada Dinas.
- (4) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing lintas Kabupaten/Kota wajib memiliki izin perpanjangan tertulis dari Dinas.
- (5) Persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 52

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (2) Kewajiban memiliki izin perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (4), tidak berlaku bagi perwakilan Negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (3) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Daerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Pasal 53

- (1) Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing.
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing.

- c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan Izin kerja/Izin perpanjangan;
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Pemerintah provinsi/Kota dan Kabupaten.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 54

- (1) Pemberi kerja atau pengguna tenaga kerja asing wajib menyediakan lokasi pemukiman atau kawasan khusus.
- (2) Pemberi kerja atau pengguna tenaga kerja 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 55

Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII

PENGAWASAN

Bagian Pertama

Pengawasan

Pasal 56

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.
- (3) Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (4) Pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 57

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:
 - a. unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
 - b. pengawas ketenagakerjaan; dan
 - c. tata cara pengawasan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terkoordinasi oleh unit kerja ketenagakerjaan pada Dinas.
- (3) Hasil pengawasan ketenagakerjaan dilaporkan oleh Dinas kepada Gubernur.

Pasal 58

Ketentuan mengenai norma, standar dan prosedur pengawasan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.

BAB XIII

PENGHARGAAN

Pasal 59

- (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 60

- (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 61

- (1) Setiap perusahaan yang melanggar ketentuan Pasal 16 ayat (3), Pasal 17 ayat (2), dan Pasal 54 ayat (1) diancam dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,00- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB XVI
KETENTUAN PENUTUP
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 Banten.

Ditetapkan di Serang,
pada tanggal 22 Agustus 2016

GUBERNUR BANTEN,

TTD

RANO KARNO

Diundangkan di Serang
pada tanggal 22 Agustus 2016

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI BANTEN,

TTD

RANTA SOEHARTA

LEMBARAN DAERAH PROVINSI BANTEN TAHUN 2016 NOMOR 4

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

ttd

AGUS MINTONO, SH.M.Si

Pembina Tk. I

NIP. 19680805 199803 1 010

Penafian

Peraturan perundang-undangan ini merupakan dokumen yang ditulis / diketik ulang dari salinan resmi peraturan perundang-undangan yang telah diundangkan oleh pemerintah Republik Indonesia. Dilakukan untuk memudahkan pihak yang berkepentingan untuk mendapatkan dan memahami peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan.

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI BANTEN
NOMOR 4 TAHUN 2016
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 ketenagakerjaan 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 Banten dikenal sebagai daerah industri belum mampu memberikan kontribusi penyerapan tenaga kerja yang berasal dari Provinsi Banten, dimana saat ini pengangguran di Provinsi Banten menduduki peringkat ke tiga dari 34 (tiga puluh empat) Provinsi. untuk itu, informasi lowongan tenaga kerja menjadi sangat berperan dalam mengetahui rekrutmen tenaga kerja perusahaan yang wajib disampaikan perusahaan kepada Pemerintah Daerah melalui perangkat daerah yang menangani urusan ketenagakerjaan.

Untuk itu, Pemerintah Provinsi Banten 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 Minimum;

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)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "swasta" adalah lembaga/organisasi ketenagakerjaan yang tidak dikuasai oleh pemerintah baik berbadan hukum maupun tidak.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “lembaga lainnya” adalah lembaga swasta yang berbadan hukum atau unit usaha maupun perorangan yang mampu melakukan ikatan hukum.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

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 BANTEN NOMOR 64

Penafian

Peraturan perundang-undangan ini merupakan dokumen yang ditulis / diketik ulang dari salinan resmi peraturan perundang-undangan yang telah diundangkan oleh pemerintah Republik Indonesia. Dilakukan untuk memudahkan pihak yang berkepentingan untuk mendapatkan dan memahami peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan.