



GUBERNUR LAMPUNG
PERATURAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG
NOMOR 13 TAHUN 2024

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR LAMPUNG,

- Menimbang : a. bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat;
- b. bahwa perkembangan dinamika ketenagakerjaan sangat cepat dengan adanya pengaruh globalisasi seperti pasar bebas khususnya. Masyarakat ekonomi asean sehingga berakibat pada praktik penyelenggaraan ketenagakerjaan yang memerlukan penanganan secara lebih komprehensif;
- c. bahwa Lampiran angka i huruf g Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah beberap kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menegaskan pemerintah provinsi mempunyai kewenangan melakukan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1964 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 3 Tahun 1964 Tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Lampung Dengan Mengubah Undang-Undang No. 25 Tahun 1959 Tentang Pembentukan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan (Lembaran Negara Tahun 1964 No. 8) Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 95, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2688);
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279) sebagaimana telah diubah beberap kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penetapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 146, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6899);

Dengan persetujuan bersama

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI LAMPUNG
DAN
GUBERNUR LAMPUNG**

MEMUTUSKAN:

**Menetapkan: PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.**

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Lampung.
2. Pemerintah Daerah adalah gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Provinsi Lampung.
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 kebutuhan masyarakat.
8. Perusahaan adalah 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;
9. 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; atau
 - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. 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.
12. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
13. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
14. Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Pengesahan RPTKA adalah persetujuan penggunaan TKA yang disahkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
15. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah sistem penempatan Tenaga Kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

16. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan Tenaga Kerja antar provinsi di wilayah Republik Indonesia.
17. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
18. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Provinsi Lampung atau dari daerah lain yang lahir di Provinsi Lampung secara turun temurun atau berdomisili di Provinsi Lampung yang dibuktikan dengan kartu tanda penduduk dan/atau kartu keluarga.
19. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
20. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum dan perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
21. 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.
22. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP adalah badan nasional sertifikasi profesi yang selanjutnya disingkat bnsf adalah lembaga independen yang dibentuk untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
23. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu dan berjenjang antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam rangka produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
24. 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.
25. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
26. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
27. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
28. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.

29. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
30. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
31. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak, dan kewajiban para pihak dan tata tertib perusahaan.
32. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disingkat PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
33. Mogok Kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan
34. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
35. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
36. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disebut PTK Provinsi Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik di daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja buruh.
37. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disebut PTK 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 pemerintah daerah atau perusahaan yang bersangkutan.
38. Rencana Tenaga Kerja Provinsi yang selanjutnya disebut PTK Provinsi adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program Pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan di provinsi.
39. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh perizinan berusaha untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. tanpa diskriminasi;

- d. demokrasi;
- e. keadilan sosial; dan
- f. kesetaraan dan keadilan gender.

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini bertujuan untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan Tenaga Kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi Tenaga Kerja/Buruh;
- d. meningkatkan kualitas Tenaga Kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan; dan
- e. menjaga hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Pasal 4

Ruang lingkup Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. tanggung jawab, tugas, kewajiban dan wewenang pemerintah daerah;
- b. perencanaan tenaga kerja;
- c. pelaksanaan;
- d. pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
- e. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- f. penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas;
- g. penempatan tenaga kerja asing;
- h. hubungan kerja;
- i. jaminan sosial ketenagakerjaan
- j. hubungan industrial;
- k. perlindungan;
- l. tunjangan hari raya;
- m. keselamatan dan Kesehatan;
- n. pelayanan ketenagakerjaan;
- o. pengawasan;
- p. pendanaan;
- q. evaluasi; dan
- r. sanksi administratif

BAB II

TANGGUNGJAWAB, TUGAS, WEWENANG DAN KEWAJIBAN PEMERINTAH DAERAH

Pasal 5

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan tanggungjawab Pemerintah Daerah yang dilaksanakan secara terencana, terpadu, terkoordinasi dan profesional.

Pasal 6

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan merupakan tanggungjawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pemerintah Daerah bertugas merumuskan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 berwenangan:
 - a. mengeluarkan izin usaha jasa pengerahan tenaga kerja keluar negeri berdasarkan peraturan perundang-undang;

- b. menyusun perencanaan ketenagakerjaan;
 - c. melakukan peningkatan pemberdayaan masyarakat, angkatan kerja, informasi pasar kerja, pelatihan, penempatan tenaga kerja;
 - d. menyelenggarakan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;
 - e. menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektor Kabupaten/Kota (UMPSK);
 - f. menyelenggarakan pencatatan PK, pengesahan PP dan pendaftaran PKB lintas Kabupaten/Kota;
 - g. memberikan rekomendasi izin TKA yang bekerja di Daerah; dan/atau
 - h. menyelenggarakan pelayanan penyediaan lapangan kerja dan ketenagakerjaan lintas Kabupaten/Kota.
- (2) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud ayat (1) berkewajiban:
- a. mengadakan pendidikan dan pelatihan;
 - b. meningkatkan produktivitas, dan penempatan tenaga kerja;
 - c. memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang berasal dari Lampung yang bekerja di luar negeri bekerjasama dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Luar Negeri serta negara tujuan;
 - d. memberikan kesempatan dan perlindungan kerja bagi tenaga kerja di Daerah;
 - e. menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
 - f. melakukan pembinaan, pengembangan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - g. mengawasi pelaksanaan K3;
 - h. melakukan penyebaran informasi teknis kepada pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa;
 - i. mengawasi terhadap ditaatinya peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
 - j. mengawasi pelaksanaan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja.

BAB III PERENCANAAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu Umum

Pasal 8

- (1) Dalam Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah wajib menyusun dan menetapkan Perencanaan Ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- (2) Dalam menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan, perusahaan dapat menyusun dan melaksanakan perencanaan tenaga kerja sebagai dasar dan acuan pelaksanaan program kepegawaian, perlindungan pegawai, dan penciptaan kesempatan kerja.
- (3) Perencanaan Ketenagakerjaan disusun berdasarkan informasi yang diperoleh dari semua pihak terkait, baik instansi pemerintah maupun instansi non pemerintah
- (4) Informasi Ketenagakerjaan meliputi:
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;

- e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (5) Penyusunan Perencanaan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan bersama-sama instansi/badan/lembaga Pemerintah maupun non Pemerintah.
- (6) Ketentuan mengenai tata cara menyusun dan melaksanakan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah menyusun PTK.
- (2) PTK sebagaimana di maksud pada ayat (1) meliputi:
- a. PTK Makro; dan
 - b. PTK Mikro.

Bagian Kedua PTK Makro

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan kebijakan PTK Makro.
- (2) PTK Makro tingkat provinsi terdiri dari:
- a. PTK provinsi; dan
 - b. PTK sektoral/sub sektoral provinsi.
- (3) Tahapan kegiatan PTK makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. pembentukan tim;
 - b. penghitungan persediaan, kebutuhan, dan rencana Tenaga Kerja;
 - c. pelaporan hasil pelaksanaan PTK Makro;
 - d. pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan PTK Makro;
 - e. pelaksanaan evaluasi hasil pemantauan; dan
 - f. pembinaan terhadap penyusunan dan pelaksanaan PTK Makro Daerah.

Pasal 11

- (1) Dalam melaksanakan penyusunan PTK makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1), Gubernur membentuk tim kerja.
- (2) Tim kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari akademisi, tokoh masyarakat, birokrat dan profesional di bidangnya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, dan tugas tim kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 12

- (1) Tim kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, melakukan penghitungan persediaan dan kebutuhan Tenaga Kerja yang dipergunakan untuk menyusun PTK Makro, meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan terhadap:
- a. persediaan Tenaga Kerja;
 - b. kebutuhan Tenaga Kerja;
 - c. keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja; dan
 - d. penyusunan kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.
- (2) Metode penghitungan persediaan dan kebutuhan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13

- (1) PTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) menghasilkan RTK Makro berupa:
 - a. Lingkup kewilayahan yang disusun oleh tim perencanaan tenaga kerja provinsi; dan
 - b. Lingkup sektoral yang disusun oleh tim perencanaan tenaga kerja sektoral/sub sektoral provinsi.
- (2) RTK Makro dihasilkan dengan melakukan penghitungan persediaan tenaga kerja, penghitungan kebutuhan akan Tenaga Kerja, dan penghitungan neraca Tenaga Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.
- (4) RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disusun dengan sistematika:
 - a. pendahuluan;
 - b. kondisi ketenagakerjaan;
 - c. perkiraan dan perencanaan persediaan Tenaga Kerja;
 - d. perkiraan dan perencanaan kebutuhan akan Tenaga Kerja;
 - e. perkiraan dan perencanaan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan akan Tenaga Kerja;
 - f. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan; dan
 - g. penutup.

Pasal 14

- (1) Kepala Dinas melaporkan hasil pelaksanaan RTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf a kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri.
- (2) Kepala Dinas Instansi Sektoral/Sub Sektoral melaporkan hasil pelaksanaan RTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1) huruf b kepada Gubernur dengan tembusan kepada Kepala Dinas.
- (3) Laporan hasil pelaksanaan RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan selambat-lambatnya pada bulan Januari tahun berikutnya.

Pasal 15

- (1) Pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) huruf d dilaksanakan minimal setiap 6 (enam) bulan sekali.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai taacara pemantauan dan sistematika laporan tentang penyusunan dan pelaksanaann RTK di atur dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 16

- (1) Dinas melakukan evaluasi terhadap hasil pemantauan dalam proses penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Hasil evaluasi terhadap hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Gubernur dengan di tembuskan kepada Menteri.
- (3) Evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro dapat dilakukan minimal 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 17

- (1) Dinas berkoordinasi dengan pemerintah daerah kabupaten/kota dalam pembinaan kepada petugas penyusun dan pelaksana RTK Makro lingkup kewilayahan.

- (2) Dinas melakukan koordinasi penyusunan dan pelaksanaan RTK Makro Sektoral/Sub Sektoral Provinsi.
- (3) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui kegiatan:
 - a. konsultasi;
 - b. bimbingan;
 - c. pelatihan; dan
 - d. sosialisasi.

Bagian Ketiga
PTK Mikro

Pasal 18

- (1) Badan usaha milik daerah, Perusahaan swasta serta pemberi kerja lainnya menyusun PTK Mikro.
- (2) PTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. Menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan melalui pelaksanaan program kepegawaian yang terarah;
 - b. menjamin perlindungan pegawai, hubungan industrial yang harmonis, peningkatan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, serta menciptakan kesempatan kerja yang seluas- luasnya; dan
 - c. tata cara penyusunan PTK Mikro dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 19

- (1) Pelaksanaan kegiatan PTK Mikro menghasilkan RTK Mikro.
- (2) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

Pasal 20

- (1) Badan usaha milik daerah, perusahaan swasta, dan pemberi kerja lainnya menyampaikan laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro kepada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Tata cara penyusunan laporan hasil pelaksanaan RTK Mikro dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Dinas melakukan pemantauan terhadap penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro.
- (2) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) di laporkan kepada Gubernur dengan tembusan kepada Menteri.
- (4) Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan minimal setiap 6 (enam) bulan sekali.

Pasal 22

- (1) Dinas melakukan evaluasi terhadap hasil pemantauan penyusunan dan pelaksanaan RTK Mikro.
- (2) Hasil Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Gubernur dengan ditembuskan kepada Menteri.
- (3) Tata cara pelaksanaan evaluasi dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
PELAKSANAAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 23

Pelaksanaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini meliputi:

- a. informasi Ketenagakerjaan;
- b. pelatihan Kerja;
- c. produktivitas Kerja;
- d. penempatan Tenaga Kerja;
- e. Hubungan Industrial; dan
- f. upah minimum.

Bagian Kedua
Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengelolaan informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Pengelolaan informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan:
 - a. pengumpulan;
 - b. pengolahan;
 - c. penganalisisan;
 - d. penyimpanan;
 - e. penyajian; dan
 - f. penyebarluasan informasi ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.
- (3) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. informasi Ketenagakerjaan umum;
 - b. informasi pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja;
 - c. informasi penempatan Tenaga Kerja;
 - d. informasi pengembangan perluasan Tenaga Kerja; dan
 - e. informasi Hubungan Industrial dan perlindungan Tenaga Kerja.
- (4) Ketentuan mengenai klasifikasi dan karakteristik data dari informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 25

- (1) Dalam pengelolaan Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pemerintah Daerah membangun, mengembangkan dan mengelola sistem informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Sistem Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi satu kesatuan dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dilingkungan Pemerintah Daerah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembangunan, pengembangan, dan pengelolaan sistem informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB V
PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 26

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dalam rangka meningkatkan kualitas Tenaga Kerja agar mampu bersaing di bursa kerja nasional dan internasional.
- (2) Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja bertujuan untuk menjamin mutu penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan meningkatkan kredibilitas LPK.
- (3) Asesmen akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja dilaksanakan oleh Komite Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja Provinsi dengan menunjuk Asesor Akreditasi.
- (4) Tata cara pelaksanaan Akreditasi dilakukan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Pelatihan Kerja

Pasal 27

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan Pelatihan Kerja berdasarkan klaster kompetensi.
- (2) Pelatihan Kerja berdasarkan klaster kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan dengan prinsip dasar dan kebijaksanaan sebagai berikut:
 - a. berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumber daya manusia;
 - b. berbasis pada standar kompetensi kerja;
 - c. penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi;
 - d. pelatihan dilaksanakan sebagai bagian integral dari pengembangan profesionalisme;
 - e. merupakan tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah daerah, dan masyarakat; dan
 - f. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- (3) Pelaksanaan Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi komponen pelatihan berdasarkan klaster kompetensi:
 - a. standar kompetensi Kerja;
 - b. strategi dan materi belajar;
 - c. sertifikasi kompetensi pekerjaan; dan
 - d. Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia.
- (4) Perusahaan wajib memberikan informasi tentang lowongan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Peserta Pelatihan

Pasal 28

- (1) Setiap Tenaga Kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.

- (3) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (4) Peserta Pelatihan Kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
 - a. sertifikat pelatihan; atau
 - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan BNSP atau Lembaga Sertifikasi Profesi.

Bagian Keempat
Sertifikasi Pelatihan Kerja

Pasal 29

- (1) Peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja diberikan oleh lembaga pelatihan kerja kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program pelatihan kerja yang diikuti.
- (3) Sertifikat kompetensi kerja diberikan oleh BNSP kepada lulusan pelatihan dan/atau tenaga kerja berpengalaman setelah lulus uji kompetensi.
- (4) BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Dalam hal lembaga sertifikasi profesi tertentu belum terbentuk maka pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh BNSP.
- (6) Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) harus mengacu pada pedoman sertifikasi kompetensi kerja yang ditetapkan oleh BNSP.

Pasal 30

- (1) Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) diselenggarakan oleh :
 - a. LPK Pemerintah Daerah;
 - b. LPK Swasta; atau
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) Tata cara perizinan dan pendaftaran LPK serta penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima
Pemagangan

Pasal 31

- (1) Pemagangan merupakan bagian dari sistem Pelatihan Kerja.
- (2) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan di Perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan Pelatihan Kerja atau Perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.
- (3) Penyelenggara Pemagangan harus memiliki:
 - a. unit Pelatihan;
 - b. program Pemagangan;
 - c. sarana dan prasarana; dan
 - d. pembimbing Pemagangan atau instruktur.

- (4) Perusahaan hanya dapat menerima peserta Pemagangan di dalam negeri paling banyak 20% dari jumlah pekerja di perusahaan.

Pasal 32

- (1) Peserta Pemagangan berasal dari:
 - a. Pencari Kerja; atau
 - b. Pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (2) Tenaga Kerja yang telah mengikuti program Pemagangan berhak atas sertifikat Pemagangan dan mengikuti sertifikasi kompetensi.

Pasal 33

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta Pemagangan dengan Pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas untuk Perusahaan yang cakupan pekerjaannya lintas kabupaten/kota.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan Pengusaha tempat magang, program pemagangan, jangka waktu Pemagangan dan besaran uang saku.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada Perusahaan penyelenggara pemagangan.

Pasal 34

- (1) Jangka waktu Pemagangan dibatasi paling lama 1 (satu) tahun sejak ditandatangani perjanjian Pemagangan.
- (2) Dalam hal untuk mencapai kualifikasi kompetensi tertentu yang memerlukan waktu lebih dari 1 (satu) tahun, maka harus dituangkan dalam perjanjian Pemagangan baru dan dilaporkan kepada Dinas.

Bagian Keenam Produktivitas Kerja

Pasal 35

Produktivitas Kerja meliputi:

- a. promosi produktivitas;
- b. peningkatan produktivitas;
- c. pengukuran produktivitas; dan
- d. pemeliharaan produktivitas.

Pasal 36

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengembangan sumberdaya manusia dalam menyediakan Tenaga Kerja terampil, disiplin dan produktif yang mengacu kepada prinsip Produktivitas, dalam upaya peningkatan produktivitas.
- (2) Peningkatan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ramah lingkungan, dan berkelanjutan.
- (3) Peningkatan produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui pola:
 - a. pelatihan;
 - b. bimbingan konsultasi; dan
 - c. kerja sama kelembagaan.

Pasal 37

Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 harus melibatkan peran serta dunia usaha dan masyarakat.

Pasal 38

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan layanan konsultansi produktivitas bagi lembaga, Perusahaan dan Tenaga Kerja di Daerah.
- (2) Layanan konsultansi produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disediakan bagi Tenaga Kerja pada Perusahaan skala menengah dan kecil.
- (3) Layanan konsultansi produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan layanan konsultasi produktivitas diatur dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 39

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pengukuran dan pemeliharaan produktivitas Tenaga Kerja pada skala provinsi.
- (2) Pengukuran produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. pengukuran produktivitas makro; dan
 - b. pengukuran produktivitas mikro.
- (3) Pengukuran produktivitas tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi :
 - a. pengukuran produktivitas regional; dan
 - b. pengukuran produktivitas sektoral.
- (4) Pengukuran produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi :
 - a. pengukuran produktivitas perusahaan; dan
 - b. pengukuran produktivitas tenaga kerja/individual.
- (5) Pemeliharaan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pembakuan teknik dan metode peningkatan produktivitas; dan
 - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan produktivitas.

Pasal 40

Ketentuan mengenai Pengukuran dan Pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-Undangan.

BAB VI

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 41

- (1) Dinas dapat memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Pelayanan informasi pasar kerja,
 - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. perantaran kerja.

Bagian Kedua
Pelayanan Informasi Pasar Kerja

Pasal 42

- (1) Dalam rangka pelayanan penempatan tenaga kerja, Dinas melakukan pengelolaan Informasi Pasar Kerja Daerah.
- (2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menyebarluaskan Informasi Pasar Kerja Daerah.
- (3) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 43

- (1) Dalam hal mengumpulkan Informasi Pasar Kerja Daerah berdasarkan laporan penempatan tenaga kerja, Dinas dapat berkoordinasi dengan dinas kabupaten/kota dan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta.
- (2) Laporan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala setiap bulan.
- (3) Laporan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

- (1) Dalam hal Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta tidak menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2), maka Dinas memberikan peringatan secara tertulis.
- (2) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila tidak indahkan, Dinas menjatuhkan sanksi administrasi.
- (3) Sanksi administrasi sebagaimana di maksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 45

- (1) Dinas melakukan pengelolaan Informasi Pasar Kerja Daerah dalam jaringan.
- (2) Pengelolaan Informasi Pasar Kerja Daerah dalam jaringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terintegrasi dengan Informasi Bursa Kerja Nasional.
- (3) Pemerintah Daerah atau dinas dapat memberikan penghargaan kepada Pemberi Kerja yang menyampaikan lowongan pekerjaan.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 46

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas:
 - a. Dinas; dan
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- (2) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri dari:
 - a. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagai penyelenggara pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri; dan
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagai penyelenggara pelayanan penempatan Tenaga Kerja kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi.

Pasal 47

Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2) huruf b terdiri atas:

- a. lembaga pelatihan kerja;
- b. lembaga penempatan pekerja rumah tangga;
- c. job portal; dan
- d. bursa kerja khusus.

Pasal 48

- (1) Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) huruf a, dapat menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47, dapat menyelenggarakan penempatan tenaga kerja di Daerah.
- (3) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memiliki izin sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur perizinan berusaha.
- (4) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta yang tidak memiliki izin dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenakan sanksi administrasi.

Pasal 49

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 ayat (2) huruf a wajib melaporkan realisasi pelaksanaannya kepada Dinas.

Pasal 50

- (1) Penyelenggara pameran pelatihan dan kesempatan kerja di tingkat Daerah wajib memperoleh izin dari Dinas.
- (2) Ketentuan mengenai penerbitan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Gubernur.

Pasal 51

Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja oleh lembaga swasta berbadan hukum dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan/atau dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat Layanan Terpadu Satu Atap

Pasal 52

- (1) Pemerintah Provinsi Lampung membentuk satuan kerja layanan terpadu satu atap.
- (2) Pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia dilaksanakan melalui layanan terpadu satu atap.
- (3) Layanan terpadu satu atap berkedudukan di Provinsi Lampung.
- (4) Calon Pekerja Migran Indonesia wajib terdaftar di Kantor layanan terpadu satu atap.
- (5) Instansi, institusi atau badan yang berada dalam bagian pekerjaan:
 - a. Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Provinsi Lampung;
 - b. Lembaga yang membidangi perlindungan pekerja migran Indonesia;
 - c. Imigrasi;
 - d. Dinas yang membidangi kependudukan Provinsi Lampung;
 - e. Kepolisian Daerah Lampung;

- f. Dinas yang membidangi kesehatan Provinsi Lampung; dan/atau
 - g. badan penyelenggara jaminan sosial.
- (6) Lembaga terpadu satu atap mempunyai fungsi memberikan layanan:
- a. keimigrasian;
 - b. kependudukan;
 - c. surat keterangan catatan kepolisian;
 - d. kesehatan;
 - e. id;
 - f. bimbingan konseling;
 - g. mess; dan/atau
 - h. pembekalan akhir pemberangkatan.

BAB VII PENEMPATAN TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS

Bagian Kesatu Umum

Pasal 53

Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dengan memperhatikan kesesuaian jenis dan derajat disabilitas.

Pasal 54

- (1) Penyandang disabilitas memiliki hak untuk memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja.
- (2) Daftar pencari kerja berstatus sebagai penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan pada Dinas.
- (3) Dinas membuat daftar pencari kerja yang berstatus penyandang disabilitas berdasarkan laporan dari Dinas Kabupaten/Kota.
- (4) Prosedur dan tata cara penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 55

Pemerintah Daerah memberikan apresiasi kepada badan hukum dan Perusahaan atas jasa dalam penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak ketenagakerjaan kepada penyandang disabilitas sesuai kemampuan anggaran pemerintah daerah.

Bagian Kedua Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 56

- (1) Dalam rangka penempatan tenaga kerja lokal Perusahaan dapat menggunakan Tenaga Kerja Lokal yang berada di wilayah Provinsi Lampung sesuai dengan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan Perusahaan.
- (2) Setiap Badan Usaha dan Perusahaan wajib memberikan informasi lowongan kerja kepada Instansi Pemerintahan yang menangani bidang ketenagakerjaan di tingkat Provinsi;
- (3) Setiap badan usaha dan Perusahaan wajib mempekerjakan Tenaga Kerja Lokal yang ada di Wilayah Provinsi Lampung.

- (4) Apabila tenaga kerja di daerah tidak memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan maka dapat menerima tenaga kerja dari daerah lain.

BAB VIII PENEMPATAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 57

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki Pengesahan RPTKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Setiap pemberi kerja yang akan mengajukan permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA dilakukan secara daring sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu Pengesahan RPTKA berakhir.

Pasal 58

- (1) Setiap pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja 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 Pendamping Tenaga Kerja Asing sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; dan
 - c. Memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.
- (2) Selain kewajiban Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada Tenaga Kerja Asing.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan ayat (2) tidak berlaku bagi:
 - a. direksi dan komisaris;
 - b. kepala kantor perwakilan;
 - c. pembina, pengurus, dan pengawas yayasan.

Pasal 59

Pengawasan atas norma penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII HUBUNGAN KERJA

Pasal 60

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya PK antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) PK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal PK dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat PK meliputi:

- 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 peraturan perundang undangan.
- (5) PK yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan apabila PK yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

Pasal 61

- (1) PK dibuat dalam bentuk:
 - a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT); atau
 - b. Perjanjian Kerja atau untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- (2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a didasarkan atas :
 - a. jangka waktu ; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) wajib dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- (5) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat di adakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (6) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), demi hukum menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pasal 62

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (sistem kerja outsourcing) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa Pekerja/Buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Sistem kerja outsourcing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam pelaksanaannya harus memenuhi syarat dan ketentuan sebagai upaya perlindungan terhadap pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan berkenaan dengan syarat- syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Pasal 63

Setiap PK penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 64

- (1) Sistem kerja Outsourcing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1) harus merupakan kegiatan/pekerjaan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Jenis kegiatan/pekerjaan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan peraturan perundang undangan.

Pasal 65

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62
- (2) Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 66

Perusahaan pemberi pekerjaan harus melaporkan secara tertulis setiap perubahan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan dengan tetap memperhatikan proses sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65.

Pasal 67

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam 65 dapat didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- (2) Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling kurang harus memuat:
 - a. jaminan kelangsungan bekerja; dan
 - b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan; dan jaminan perhitungan masa kerja, apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah.
- (3) Hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, meliputi:
 - a. hak atas cuti, apabila memenuhi syarat masa kerja;
 - b. hak atas jaminan sosial;
 - c. hak atas tunjangan hari raya;
 - d. hak istirahat (paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu);
 - e. hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir bukan karena kesalahan pekerja/buruh;
 - f. hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; dan
 - g. hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau PK.

Pasal 68

- (1) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 harus:
 - a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) dan mempunyai kantor di wilayah Lampung;
 - b. pelaksanaan alih daya tidak ditujukan untuk mencari upah murah atau "*cost reduction*" tapi semangat untuk fokus pada bisnis inti, dan menyerahkan pada pihak ketiga yang lebih kompeten;

- c. perusahaan yang dibentuk khusus untuk berkecimpung dalam bisnis sistem kerja outsourcing, bukan merupakan anak perusahaan, yayasan atau koperasi dari suatu perusahaan induk;
 - d. mendapatkan rekomendasi dari asosiasi sektor usaha untuk jenis pekerjaan yang akan di alih daya kan;
 - e. memperhatikan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan; memberikan pelatihan kerja kepada Pekerja/Buruh dalam rangka peningkatan kualifikasi kerja yang lebih tinggi;
 - f. memberikan penghargaan atas performa dan jenjang karir pekerja/buruh, minimal dengan perbedaan/grade skala upah;
 - g. menjadi mitra usaha bagi perusahaan pemberi kerja berdasarkan kompetensi, produktifitas dan juga kesejahteraan, bukan upah murah.
- (2) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan terhadap penerapan alih daya melalui pengawasan hubungan antara Pemberi Kerja (user) dan Penerima Kerja (vendor).
 - (3) Hubungan antara Pemberi Kerja (user) dan Penerima Kerja (vendor) harus berdasarkan pada:
 - a. keseimbangan hak dan kewajiban antara pemberi pekerjaan dan penerima pekerjaan;
 - b. keadilan;
 - c. hak asasi manusia; dan
 - d. keterbukaan

BAB X JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Pasal 69

- (1) Setiap perusahaan atau pemberi kerja wajib memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada pekerja/buruh, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan tenaga kerja perseorangan.
- (2) Setiap perusahaan atau pemberi kerja yang mengajukan permohonan pengurusan atau perpanjangan izin, wajib melampirkan salinan rekomendasi Badan Pelaksanaan Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan perusahaan yang telah dilegalisir sebagai persyaratan wajib.
- (3) Setiap perusahaan yang akan melaksanakan perkerjaan proyek yang mempekerjakan tenaga kerja harian, dan tenaga kerja borongan, wajib melampirkan bukti pendaftaran serta pelunasan iuran BPJS ketenagakerjaan.
- (4) Ketentuan mengenai pemberian jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Gubernur.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 70

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pemerintah mempunyai fungsi yang dijalankan oleh mediator hubungan industrial yang bertugas melakukan pembinaan, pengembangan serta mediasi HI dengan kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu Perusahaan.

- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan Perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Pasal 71

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; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 72

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang atau lebih pekerja/buruh, wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit.
- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di Perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Lembaga kerja sama bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.

Pasal 73

- (1) Lembaga kerja sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri dari :
 - a. lembaga kerja sama tripartit nasional, provinsi, kabupaten/kota; dan
 - b. lembaga kerja sama tripartit sektor nasional provinsi dan kabupaten/kota.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama tripartit terdiri atas:
 - a. unsur pemerintah daerah;
 - b. organisasi pengusaha; dan
 - c. serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Tata kerja dan susunan organisasi lembaga kerjasama tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 74

Gubernur melakukan upaya pencegahan dan penyelesaian atas:

- a. perselisihan Hubungan Industrial;

- b. Mogok Kerja; dan
- c. penutupan Perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah Provinsi.

Bagian Kedua
Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 75

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Bagian Ketiga
Organisasi Pengusaha

Pasal 76

- (1) Setiap Pengusaha yang telah memenuhi persyaratan dapat menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Keempat
Peraturan Perusahaan

Pasal 77

- (1) pengusaha yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang, wajib membuat peraturan perusahaan.
- (2) Peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota disahkan oleh Kepala Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Provinsi.
- (3) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (4) Apabila Perusahaan tidak dapat memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka di kenakan sanksi.

Bagian Kelima
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 78

- (1) PKB dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang kedudukannya telah tercatat pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Masa berlaku PKB paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak ditanda tangani atau diatur lain dalam PKB.
- (3) Dalam hal perundingan PKB belum mencapai kesepakatan, maka dalam waktu tiga puluh hari maka masa berlaku PKB berakhir, dapat diperpanjang satu kali paling lama satu tahun dengan kesepakatan para pihak.
- (4) Dalam hal perundingan PKB tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan PKB telah habis, maka PKB yang berlaku adalah PKB sebelumnya, sampai PKB yang baru disepakati.

Bagian Keenam
Upah Minimum

Pasal 79

- (1) Gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi.
- (2) Penetapan Upah Minimum Provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam Peraturan Gubernur sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- (5) Upah pada usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.
- (6) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat
- (7) (5) sekurang-kurangnya sebesar persentasi tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

BAB IX
PERLINDUNGAN

Pasal 80

- (1) Pemerintah Daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan melakukan pengawasan dan perlindungan terhadap calon pekerja migran indonesia atau pekerja migran indonesia asal Provinsi Lampung.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada pra dan purna penempatan di Daerah Provinsi Lampung.

Pasal 81

- Upaya Pemerintah Daerah dalam melindungi calon pekerja migran indonesia, pekerja migran indonesia, dan Keluarga Pekerja Migran Indonesia.
- a. melakukan sosialisasi terhadap calon pekerja migran Indonesia ke kabupaten/kota di wilayah Provinsi Lampung;
 - b. melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan penempatan yang dilakukan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta;
 - c. melaksanakan kegiatan pemberdayaan terhadap para pekerja migran indonesia purna atau keluarga pekerja migran indonesia agar dapat berwirausaha dengan mengembangkan potensi sumberdaya alam lokal.

BAB XIII
TUNJANGAN HARI RAYA

Pasal 82

- (1) Pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan.
- (2) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Besaran tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada :
 - 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 perhitungan masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah; dan

- c. Pembayaran tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan oleh pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB XIV KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Pasal 83

- (1) Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, Pengusaha dan/atau pengurus wajib menyelenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (2) Upaya keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 84

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral 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) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan Penguji Keselamatan dan Kesehatan Kerja, memiliki kewenangan:
 - a. melakukan pemeriksaan setiap tempat kerja;
 - b. melakukan pemeriksaan dan/atau pengujian setiap objek keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja; dan
 - c. melakukan pengukuran lingkungan kerja fisik di tempat kerja;
 - d. kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 85

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaannya.
- (2) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi perusahaan yang:
 - a. memperkerjakan pekerja/buruh paling sedikit 100 (seratus) orang; atau
 - b. kurang dari 100 (seratus) orang tetapi mempunyai tingkat potensi bahaya tinggi.

BAB XV PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 86

- (1) Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan memberikan pelayanan ketenagakerjaan, meliputi:
 - a. izin pemakaian pesawat/instalasi;
 - b. pengesahan pemakaian pesawat/instalasi;
 - c. pemeriksaan dan pengujian peralatan/objek K3;
 - d. izin lembaga pelatihan kerja;
 - e. izin lembaga penempatan tenaga kerja dan lembaga bursa kerja khusus;

- f. izin operasional penyedia dan penyalur tenaga kerja;
 - g. izin tempat penampungan tenaga kerja
 - h. pengesahan PP;
 - i. rekomendasi pengendalian penggunaan bahan kimia berbahaya diperusahaan; dan
 - j. pendaftaran PKB.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai syarat dan tata cara pelayanan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada peraturan perundang-undangan.

BAB XVI PENGAWASAN

Pasal 87

- (1) Gubernur melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas melaksanakan Pengawasan penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pengawasan penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Perusahaan atau tempat Kerja.
- (3) Ketentuan lebih lanjut terkait dengan Pengawasan diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XVII PENDANAAN

Pasal 88

Pendanaan Penyelenggaraan Kegiatan Ketenagakerjaan oleh Dinas dapat berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah, Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Sumber Lain yang sah.

BAB XVIII EVALUASI

Pasal 89

- (1) Pemerintah Daerah melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan Provinsi Lampung.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIX SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 90

- (1) Setiap orang dan/atau Badan Hukum yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44, Pasal 48 dan Pasal 77 dapat diberikan sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;

- e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi; dan
 - h. pencabutan izin.
- (3) Tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur dalam Peraturan Gubernur.

BAB XX
PENUTUP

Pasal 91

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bandar Lampung
pada tanggal 6 - 6 - 2024
GUBERNUR LAMPUNG,

ttd

ARINAL DJUNAIDI

Diundangkan di Bandar Lampung
pada tanggal 6 - 6 - 2024
SEKRETARIS DAERAH PROVINSI LAMPUNG,

ttd

FAHRIZAL DARMINTO

LEMBARAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2024 NOMOR 13
NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG: (13-111/2024)

Salinan sesuai aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,



PUADI JAILANI, SH, MH.
Pembina Utama Muda
NIP. 19650905 199103 1 004

**PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG
NOMOR 13 TAHUN 2024
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**

I. UMUM

Penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan UU 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 wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan Ketenagakerjaan juga telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan harus diatur sebagai upaya perlindungan terkait hak dan kewajiban tenaga kerja, pekerja/buruh dan pengusaha serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha khususnya di provinsi Lampung.

Untuk itu pemerintah daerah Provinsi Lampung memandang penting untuk melakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun instrumen kebijakan berupa peraturan daerah.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “keterpaduan” adalah menyamakan atau menyatukan kebijakan yang sesuai dengan iklim ketenagakerjaan.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “persamaan hak” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan bertindak adil tidak memihak.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “tanpa diskriminasi” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan untuk semua masyarakat dalam semua lapisannya tidak hanya untuk golongan atau kelompok tertentu saja.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “demokrasi” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan sebesar mungkin mengikutsertakan dan meningkatkan peran serta aktif pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat secara merata.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “keadilan sosial” adalah bahwa adanya perlakuan yang adil dan seimbang bagi pekerja/buruh, baik secara materil maupun spiritual.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “kesetaraan dan keadilan gender” adalah bahwa ketenagakerjaan dilakukan tanpa membedakan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan.

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
Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud Kepala Dinas Instansi Sektoral/Sub Sektoral adalah dinas yang ada di Pemerintah Daerah seperti Dinas Pertanian, Dinas Koperasi dan Usaha Masyarakat Kecil-Menengah (UMKM), dan lain-lain.

Ayat (3)

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 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 42
Cukup jelas

Pasal 43
Cukup jelas

Pasal 44
Cukup Jelas

Pasal 45
Ayat (1)
Yang dimaksud "dalam jaringan" adalah dilakukan pada jaringan internet.
Ayat (2)
Cukup jelas
Ayat (3)
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

Pasal 63
Cukup jelas

Pasal 64
Cukup jelas

Pasal 65
Cukup jelas

Pasal 66
Cukup jelas

Pasal 67
Cukup jelas

Pasal 68
Cukup jelas

Pasal 69
Cukup jelas

Pasal 70
Cukup jelas

Pasal 71
Cukup jelas

Pasal 72
Cukup jelas

Pasal 73
Cukup jelas

Pasal 74
Cukup jelas

Pasal 75
Cukup jelas

Pasal 76
Cukup jelas

Pasal 76
Cukup jelas

Pasal 77
Cukup jelas

Pasal 78
Cukup jelas

Pasal 79
Cukup jelas

Pasal 80
Cukup jelas

Pasal 81
Cukup jelas

Pasal 82
Cukup jelas

Pasal 83
Cukup jelas

Pasal 84
Cukup jelas

Pasal 85
Cukup jelas

Pasal 86
Cukup jelas

Pasal 87
Cukup jelas

Pasal 88
Cukup jelas

Pasal 89
Cukup jelas

Pasal 90
Cukup jelas

Pasal 91
Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG NOMOR 555