



PERATURAN DAERAH PROVINSI GORONTALO

NOMOR 14 TAHUN 2015

TENTANG

PENANGANAN PENGANGGURAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR GORONTALO,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat diperlukan upaya - upaya nyata dalam penanganan pengangguran;

b. bahwa pengangguran adalah masalah sosial yang bersifat multi dimensi dengan beragam karakteristik yang harus diatasi, melalui keterpaduan program antara Pemerintah dan dunia usaha serta melibatkan partisipasi masyarakat ;

c. bahwa agar upaya penanganan pengangguran dapat berjalan optimal, efektif, efisien dan terprogram secara terpadu dan berkelanjutan, maka diperlukan pengaturan lintas sektor antara Pemerintah Provinsi Gorontalo, dunia usaha dan seluruh komponen masyarakat;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penanganan Pengangguran.

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

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 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637).

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI GORONTALO

dan

GUBERNUR GORONTALO

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENANGANAN PENGANGGURAN

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Daerah adalah Provinsi Gorontalo.
2. Gubernur adalah Gubernur Gorontalo.
3. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

6. Pengangguran adalah istilah orang yang tidak bekerjasama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak.
7. Penanganan Pengangguran adalah kebijakan dan program pemerintah dan pemerintah daerah yang dilakukan secara sistematis, terencana, dan bersinergi dengan dunia usaha dan masyarakat untuk mengurangi jumlah penduduk miskin dalam rangka meningkatkan derajat kesejahteraan rakyat.
8. Program Penanganan Pengangguran adalah kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dunia usaha, dunia pendidikan, ormas, serta masyarakat untuk menekan angka pengangguran melalui bantuan sosial, pemberdayaan masyarakat, pemberdayaan usaha ekonomi mikro dan kecil serta program lain dalam rangka meningkatkan kegiatan ekonomi.
9. Dinas adalah satuan kerja perangkat daerah Provinsi Gorontalo yang salah satu tugas dan fungsinya menyelenggarakan urusan di bidang Ketenagakerjaan.
10. Tim Koordinasi Penanganan Pengangguran Daerah, yang selanjutnya disebut TKPPD, adalah wadah koordinasi lintas sektor dan lintas pemangku kepentingan untuk Penanganan Pengangguran di Daerah.
11. Strategi Penanganan Pengangguran Daerah yang selanjutnya disingkat SPPD adalah dokumen strategi penanganan pengangguran daerah yang digunakan sebagai salah satu pedoman penyusunan rancangan kebijakan pembangunan daerah di bidang Penanganan Pengangguran dalam proses penyusunan RPJMD.
12. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, yang selanjutnya disebut RPJMD, adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode 5 (lima) tahun.
13. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disebut RKPD adalah Dokumen perencanaan yang disusun oleh Pemerintah Daerah yang disusun setiap Tahun.
14. Bursa/Pasar kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
15. Informasi Ketenagakerjaan Adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja.
16. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
17. Pencari Kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.

18. Perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik swasta maupun milik Negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

19. Pengusaha adalah :

- a. Orang perorangan, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

20. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

BAB II
ASAS, ARAH, DAN TUJUAN
Bagian Kesatu
Asas
Pasal 2

Penanganan Pengangguran berdasarkan asas:

- a. Transparansi;
- b. Akuntabilitas;
- c. Keadilan dan;
- d. Keterpaduan.

Bagian Kedua
Arah
Pasal 3

Arah kebijakan penanganan pengangguran di daerah berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Bagian Ketiga
Tujuan
Pasal 4

Penanganan Pengangguran bertujuan untuk:

- a. memberikan pedoman penyusunan, perencanaan dan sistem informasi tenaga kerja secara terpadu dan terkoordinir di daerah dalam rangka menurunkan angka pengangguran;

- b. menjadi dasar acuan atas penyusunan kebijakan dan strategi dalam pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan oleh Pemerintah Daerah;
- c. mewujudkan calon tenaga kerja yang produktif dan memiliki kompetensi kerja agar mampu berkompetisi dalam bursa kerja;
- d. mewujudkan pemerataan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi serta berkeadilan untuk memperoleh pekerjaan;
- e. menetapkan kebijakan dan program penyediaan dan pendayagunaan calon tenaga kerja secara terpadu;
- f. menurunkan angka pengangguran di daerah;

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 5

Ruang lingkup penanganan pengangguran meliputi:

- a. Pembentukan TKPPD;
- b. Pendataan pengangguran;
- c. Strategi dan program prioritas penanganan pengangguran;
- d. Informasi kesempatan kerja;
- e. Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah;
- f. Pengawasan, monitoring dan evaluasi;
- g. Peran serta masyarakat.

Bagian Kesatu Pembentukan TKPPD

Pasal 6

- (1) Dalam upaya meningkatkan koordinasi penanganan pengangguran di Daerah, dibentuk TKPPD.
- (2) TKPPD berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur.

Pasal 7

- (1) Keanggotaan TKPPD terdiri dari unsur pemerintah daerah, masyarakat, dunia usaha, dan pemangku kepentingan lainnya dalam penanganan pengangguran.
- (2) Ketua TKPPD adalah Wakil Gubernur;
- (3) Sekretaris TKPPD adalah Kepala SKPD yang bertugas dibidang Ketenagakerjaan;
- (4) Ketua dan Sekretaris sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan oleh Gubernur.

Pasal 8

- (1) TKPPD sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 dan Pasal 7 mempunyai tugas:
 - a. melakukan koordinasi penanganan pengganguran; dan
 - b. mengendalikan pelaksanaan penanganan pengganguran.
- (2) TKPPD dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat(1) huruf a, menyelenggarakan fungsi:
 - a. pengkoordinasian penyusunan SPPD sebagai dasar penyusunan RPJMD dibidang penanganan pengganguran;
 - b. pengkoordinasian SKPD atau gabungan SKPD di bidang penanganan pengganguran dalam hal penyusunan rencana strategis SPPD;
 - c. pengkoordinasian SKPD atau gabungan SKPD dibidang penanganan pengganguran dalam hal penyusunan rancangan RKPD;
 - d. pengkoordinasian SKPD atau gabungan SKPD dibidang penanganan pengganguran dalam hal penyusunan rencana kerja SKPD; dan ;
 - e. pengkoordinasian evaluasi pelaksanaan perumusan dokumen rencana pembangunan bidang penanganan pengganguran.
- (3) TKPPD dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, menyelenggarakan fungsi :
 - a. Pengendalian pemantauan, supervisi dan tindak lanjut terhadap tujuan program dan kegiatan penanganan pengganguran agar sesuai dengan kebijakan Pembangunan;
 - b. Pengendalian pemantauan pelaksanaan program penanganan pengganguran oleh SKPD yang meliputi pencapaian target, penyerapan dana dan kendala yang dihadapi;
 - c. Pengendalian evaluasi pelaksanaan program dan atau kegiatan penanganan pengganguran.
 - d. Penyiapan laporan pelaksanaan dan pencapaian program penanganan pengganguran kepada Gubernur.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai uraian tugas, susunan keanggotaan, kelompok kerja, sekretariat, dan pendanaan TKPPD diatur dengan Keputusan Gubernur.

Pasal 9

- (1) TKPPD melakukan pengawasan, monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan pelaksanaan penanganan pengganguran.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Gubernur dan DPRD.

Bagian Kedua

Pendataan Pengangguran

Pasal 10

- (1) Pendataan Pengangguran dilakukan oleh Dinas berdasarkan klasifikasi pengangguran.
- (2) Pendataan sebagaimana dimaksud dengan ayat (1) digunakan untuk menentukan Program Penanganan Pengangguran.

Bagian Ketiga

Strategi dan Program Prioritas Penanganan Pengangguran

Paragraf 1

Strategi Penanganan Pengangguran

Pasal 11

- (1) Strategi penanganan pengangguran di daerah dilakukan dengan:
 - a. membangun dan mengembangkan sistem informasi tenaga kerja serta menyusun perencanaan tenaga kerja;
 - b. menyiapkan sumber daya manusia ketenagakerjaan yang kompeten melalui pelatihan dan sertifikasi;
 - c. mendayagunakan masyarakat untuk kegiatan-kegiatan kewirausahaan serta kegiatan - kegiatan produktif;
 - d. mendorong peran dunia usaha dalam penanganan pengangguran.
- (2) Strategi penanganan pengangguran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijabarkan kedalam rencana strategis penanganan pengangguran pada masing-masing SKPD;
- (3) Rencana strategis penanganan pengangguran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai dasar penyusunan rencana kerja Pemerintah Daerah di bidang penanganan pengangguran.

Paragraf 2

Program Prioritas Penanganan Pengangguran

Pasal 12

Program Penanganan Pengangguran, terdiri dari:

- a. Penyebaran informasi kerja melalui sistem informasi ketenagakerjaan baik media cetak/elektronik, pasar kerja (*job fair*) dan pemeran kesempatan kerja dari tingkat Provinsi sampai Kabupaten/Kota;
- b. Pembinaan pelatihan kerja melalui indentifikasi kebutuhan pelatihan, penyusunan program, pengembangan fasilitas dan sarana pelatihan dan penyediaan anggaran pelatihan;

- c. Perluasan kesempatan dan peluang kerja melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna;

Bagian Keempat
Informasi Kesempatan Kerja
Paragraf 1
Sistem Informasi Ketenagakerjaan
Pasal 13

- (1) Untuk menunjang pelaksanaan perencanaan tenaga kerja di daerah maka perlu membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan Daerah;
- (2) Sistem informasi ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Dinas.
- (3) Jenis Informasi ketenagakerjaan terdiri dari :
- a. Informasi ketenagakerjaan umum, meliputi:
 1. penduduk;
 2. tenaga Kerja;
 3. angkatan kerja;
 4. penduduk yang bekerja;
 5. lowongan pekerjaan;
 6. pengangguran.
 - b. Informasi pelatihan dan produktifitas tenaga kerja, meliputi;
 1. standar kompetensi kerja;
 2. lembaga pelatihan;
 3. asosiasi profesi;
 4. tenaga pelatihan;
 5. lulusan pelatihan;
 6. kebutuhan pelatihan;
 7. sertifikasi tenaga kerja;
 8. jenis dan pelatihan;dan
 9. tingkat produktivitas.
 10. kesempatan kerja;
 11. pencari kerja;
 12. lowongan kerja lembaga penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
 - c. Informasi pengembangan perluasaan kerja meliputi;
 1. usaha mandiri;
 2. tenaga kerja mandiri;
 3. tenaga kerja sukarela;
 4. teknologi padat karya;dan
 5. teknologi tepat guna.

Paragraf 2

Sumber Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 14

- (1) Informasi ketenagakerjaan dapat diperoleh dari sumber antara lain:
 - a. Kementerian negara, dan lembaga pemerintah non kementerian di tingkat pusat;
 - b. Instansi vertikal di provinsi dan kabupaten/kota;
 - c. Instansi provinsi dan kabupaten/kota;
 - d. Badan usaha milik negara dan badan usaha milik daerah;
 - e. Perguruan tinggi;
 - f. Lembaga swadaya masyarakat;
 - g. Perusahaan swasta;
 - h. Asosiasi pengusaha;
 - i. Serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Selain sumber informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), informasi ketenagakerjaan dapat diperoleh melalui kegiatan survei, media cetak dan elektronik atau secara *online*.

Pasal 15

Untuk menunjang pelaksanaan penyebaran informasi lowongan pekerjaan, Dinas berkewajiban melaksanakan paling sedikit 2 (dua) kali bursa/pasar kerja setiap tahun.

Bagian Kelima

Pemberdayaan Tenaga Kerja Daerah

Paragraf 1

Pelatihan Kerja

Pasal 16

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, kemampuan, keahlian, pengetahuan, disiplin, dan etos kerja.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara bertahap, berjenjang, berkesinambungan, dan sistematis sesuai dengan perkembangan pasar kerja, persyaratan kerja, dan perkembangan teknologi.
- (3) Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota melaksanakan peningkatan kompetensi kerja dan produktivitas bagi tenaga kerja untuk memenuhi pasar kerja melalui kegiatan :
 - a. pengembangan standarisasi kompetensi kerja;
 - b. program pelatihan;
 - c. peningkatan kapasitas lembaga;
 - d. sarana dan prasarana pelatihan kerja;

- e. peningkatan penyelenggaraan pemagangan;
- f. pengembangan dan peningkatan produktivitas kewirausahaan;
- g. pengembangan sistem dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi.

Pasal 17

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui peningkatan kompetensi kerja dan produktivitas.
- (2) Tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mengikuti pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti;
- (3) Tenaga kerja yang memiliki keterbatasan fisik dan/atau mental tertentu dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan keterbatasannya.

Pasal 18

- (1) Pelatihan Kerja dapat dilaksanakan oleh :
 - a. lembaga pelatihan kerja pemerintah;
 - b. lembaga pelatihan kerja swasta; dan/atau
 - c. perusahaan.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan cara :
 - a. Pelatihan berbasis kompetensi;
 - b. Pelatihan kewirausahaan; dan/atau
 - c. Pelatihan berbasis masyarakat

Pasal 19

- (1) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- (2) Lembaga pelatihan kerja pemerintah dalam penyelenggaraan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 20

- (1) Lembaga pelatihan kerja pemerintah, sebelum melaksanakan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Daerah berkewajiban :
 - a. Memberi informasi kepada masyarakat pencari kerja mengenai akan dilaksanakannya Pelatihan Kerja; dan
 - b. Berkoordinasi dengan dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;

- (2) Seleksi penerimaan Calon Tenaga Kerja Daerah yang akan mengikuti Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan atau instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/Kota;
- (3) Hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diserahkan kepada lembaga pelatihan kerja pemerintah untuk diikutsertakan dalam Pelatihan Kerja;
- (4) Program pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengacu dan/atau berpedoman pada standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI), khusus internasional dan berdasarkan pada analisis kebutuhan pelatihan.

Pasal 21

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan;
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memperoleh izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dan terakreditasi;
- (3) Akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diterbitkan oleh lembaga akreditasi yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 22

Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan :

- a. tersedianya instruktur dan tenaga kepelatihan;
- b. adanya program pelatihan yang berbasis kompetensi;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Paragraf 2

Pemagangan

Pasal 23

- (1) Pelatihan kerja dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada pasar kerja, dapat diselenggarakan melalui sistem pemagangan;
- (2) Perusahaan di daerah wajib menerima tenaga kerja magang;
- (3) Pemagangan dapat dilaksanakan ditempat pengguna tenaga kerja, kerja sendiri maupun bekerjasama dengan tempat penyelenggaraan pelatihan kerja;

Paragraf 3
Pemberdayaan Khusus

Pasal 24

- (1) Perusahaan yang beroperasi di daerah wajib memberikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat yang memiliki keterampilan, yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja dan kebutuhan kerja.
- (2) Ketentuan mengenai pemberian kesempatan bagi tenaga kerja penyandang cacat, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan.

Pasal 25

- (1) Setiap perusahaan yang beroperasi di daerah wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja daerah dan menyusun perencanaan kebutuhan tenaga kerja setiap tahun.
- (2) Penggunaan tenaga kerja daerah dalam perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas kompetensi kerja.
- (3) Pelaksanaan penggunaan tenaga kerja daerah dan hasil penyusunan perencanaan kebutuhan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi dan Kabupaten/ Kota tempat beroperasinya perusahaan.

Paragraf 4

Sosialisasi Penanganan Pengangguran

Pasal 26

- (1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkewajiban untuk melaksanakan sosialisasi penanganan pengangguran.
- (2) Sosialisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk mendukung pelaksanaan Penanganan Pengangguran.
- (3) Sosialisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan kepada :
 - a. institusi pemerintah;
 - b. perusahaan milik negara dan swasta;
 - c. masyarakat; dan
 - d. semua pihak yang memiliki kepentingan di bidang penanganan pengangguran.

Bagian Keenam

Pengawasan, Monitoring dan Evaluasi

Pasal 27

- (1) Dalam rangka pengawasan pelaksanaan penanganan pengangguran, Pemerintah Daerah membangun sistem monitoring dan evaluasi yang terpadu.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan terhadap:
 - a. Pendataan;
 - b. Penyerahan bantuan; dan
 - c. Pelayanan.

Bagian Ketujuh
Peran Serta Masyarakat

Pasal 28

- (1) Masyarakat diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berperan aktif dalam penanganan penggangguran yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan.
- (2) Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perorangan, keluarga, kelompok, organisasi sosial, yayasan, lembaga swadaya masyarakat, organisasi profesi, pengusaha, unsur dunia industri dan organisasi kemasyarakatan.
- (3) Dunia usaha dan dunia industri berperan serta dalam penyediaan dana dan/atau barang dan/atau jasa untuk penanganan penggangguran sebagai perwujudan dari tanggungjawab sosial.
- (4) Program penanganan penggangguran yang dilakukan oleh masyarakat, dunia usaha dan dunia industri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) harus diselaraskan dengan strategi dan program penanganan penggangguran di Daerah dan berkoordinasi dengan TKPPD.

BAB IV

KEWAJIBAN PEMBERI KERJA

Pasal 29

- (1) Setiap pemberi kerja baik pengusaha, perusahaan, instansi pemerintah, badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah, wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis paling lama 14 (empat belas) hari sebelum dibukanya atau diumumkan lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi dan tembusannya disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. Jenis pekerjaan, jabatan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, ketrampilan/keahlian, pengalaman kerja dan syarat-syarat lain yang diperlukan; dan
 - c. Jangka waktu penerimaan lamaran kerja.

BAB V

PEMBIAYAAN

Pasal 30

- (1) Pembiayaan kegiatan penanganan penggangguran dapat bersumber dari:
 - a. anggaran pendapatan dan belanja negara;
 - b. anggaran pendapatan dan belanja daerah;
 - c. sumber pendanaan lain yang sah dan tidak mengikat.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB VI SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 31

- (1) Pelanggaran sebagaimana dimaksud Pasal 21 ayat (2), Pasal 25 ayat (1) dikenai sanksi administrasi dengan tahapan sebagai berikut :
- a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Penghentian sementara;
 - d. Pencabutan izin.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme pengenaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Gubernur.

BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Pelaksanaan Peraturan Daerah ini harus sudah ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan

Pasal 33

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

Ditetapkan di Gorontalo
Pada tanggal 30 Desember 2015

GUBERNUR GORONTALO
TTD
RUSLI HABIBIE

Diundangkan di Gorontalo
Pada tanggal 1 Februari 2016

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI GORONTALO
TTD
WINARNI MONOARFA

LEMBARAN DAERAH PROVINSI GORONTALO TAHUN 2015 NOMOR 14

SALINAN SESUAI DENGAN ASLINYA
KEPALA BIRO HUKUM DAN ORGANISASI
TTD
RIDWAN YASIN, SH, MH

NOREG PERATURAN DAERAH PROVINSI GORONTALO: (1/2016)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH PROVINSI GORONTALO
NOMOR 14 TAHUN 2015
TENTANG
PENANGANAN PENGANGGURAN

I. UMUM

Salah satu bagian yang penting dari pembangunan nasional adalah pembangunan ketenagakerjaan, dimana tenaga kerja merupakan subjek dan objek pembangunan yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan pembangunan, dan pembangunan dinyatakan berhasil jika masyarakat atau tenaga kerja dapat hidup dengan sejahtera. Untuk mengarahkan pembangunan nasional yang ramah ketenagakerjaan (*employment growth friendly*), pembangunan harus merespon paradigma pada orientasi ketenagakerjaan yaitu penciptaan kesempatan kerja yang sebanyak-banyaknya, sehingga pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dapat tercapai tanpa mengabaikan aspek pertumbuhan.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional dan mempunyai peran yang strategis dan tidak dapat dipisahkan dengan sub sistem pembangunan nasional lainnya. Peran strategis tersebut dikarenakan tenaga kerja dalam pembangunan nasional mempunyai peran ganda, yaitu dapat berperan sebagai objek atau sasaran pembangunan, dan dipihak lain berperan sebagai subjek (penggerak) pembangunan.

Sebagai sasaran pembangunan, tenaga kerja yang jumlahnya sekitar 50 % dari jumlah penduduk Indonesia, harus berpenghidupan yang layak, dan sejahtera. Dengan kata lain pembangunan nasional yang dilaksanakan harus mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat yaitu dapat memenuhi kebutuhan barang dan atau jasa masyarakat, termasuk tenaga kerjanya sendiri.

Sedangkan peran sebagai subjek atau penggerak pembangunan, maka tenaga kerja diharapkan berpartisipasi aktif dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut. Peran ganda tersebut sebetulnya telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan (subjek) dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (objek)".

Salah satu problem bangsa Indonesia saat ini adalah masalah pengangguran, dimana pengangguran itu sendiri disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, pertama, yaitu bidang kependudukan, terutama menyangkut pertumbuhan penduduk dalam mempengaruhi jumlah angkatan kerja yang pada gilirannya akan memasuki pasar kerja, kedua, sektor pendidikan yang turut mempengaruhi kualitas angkatan kerja yang pada gilirannya akan berdampak pada produktivitas tenaga kerja, dan ketiga, sektor pertumbuhan ekonomi yang mempengaruhi daya tampung dan daya serap terhadap angkatan kerja yang ada di pasar kerja.

Sebagai negara berkembang, Indonesia masih menghadapi masalah jumlah penduduk yang besar dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi, dimana tingkat pertambahan penduduk tersebut tidak seimbang dengan pertumbuhan kesempatan kerja sehingga jumlah pengangguran terus bertambah, namun di sisi lain terlihat beberapa kesempatan kerja tidak dapat terisi oleh pencari kerja karena kurangnya keterampilan, keahlian dan pengalaman serta penggunaan karena keterbatasan informasi mengenai lowongan kerja bagi pencari kerja, namun di sisi lain perusahaan atau pengguna tenaga kerja tidak mendapatkan sumberdaya manusia dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan.

Selain masalah jumlah pengangguran yang masih relatif tinggi dan kualitas tenaga kerja yang masih relatif rendah, masalah lain di bidang ketenagakerjaan adalah jumlah setengah penganggur yang relatif masih tinggi pula, setengah penganggur mencerminkan bahwa potensi sumberdaya manusia atau pekerja belum dapat dimanfaatkan secara optimal guna menghasilkan barang dan jasa. Keadaan ketenagakerjaan di Indonesia mulai Tahun 2013 memberikan gambaran bahwa Angkatan Kerja Nasional (Sekernas bulan Pebruari 2013) agar data-data yang disampaikan data yang update yang mencatat sebanyak 7,17 juta orang adalah penganggur terbuka, yang berarti tingkat pengangguran di Indonesia sebesar 5,92 (7,17 juta jiwa) dinilai masih cukup tinggi dan sebagian besar angkatan kerja berpendidikan SD ke bawah sekitar 46,76 %.

Kemampuan pada sektor formal dalam penyerapan tenaga kerja sangat terbatas, hanya menyerap sekitar 37 % angkatan kerja, sementara pada sektor informal mampu menyerap tenaga kerja sebesar 63 %, meskipun usaha pemerintah untuk menurunkan tingkat pengangguran terbuka dari tahun ke tahun sudah menunjukkan penurunan, namun angka tingkat pengangguran tersebut masih diatas angka tingkat pengangguran alami, yaitu sekitar 4 %.

Di Provinsi Gorontalo, angka pengangguran relatif masih tingginya, kualitas tenaga kerja serta penciptaan kesempatan kerja masih rendah. Hal tersebut selanjutnya berpengaruh terhadap upah atau pendapatan tenaga kerjanya. Oleh karena itu apabila permasalahan tersebut tidak diantisipasi secara cermat, dapat menyebabkan timbulnya kerawanan sosial yang pada gilirannya akan menjadi ancaman bagi keamanan nasional.

Di samping permasalahan pengangguran yang masih relatif tinggi, kita diperhadapkan pula berkembangnya apa yang disebut dengan Asean Economic Comity (Masyarakat Ekonomi Asean) dimana pada 1 Januari 2015. Pemberharuan kebijakan era masyarakat ekonomi Asean tersebut nantinya menerapkan adanya kebebasan mobilitas/pergerakan atas barang, jasa dan tenaga kerja. Oleh sebab itu berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah antara lain melalui pendidikan, pelatihan kerja dan penciptaan lapangan pekerjaan baru yang layak.

Upaya tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien bila kebijakan, strategi dan perencanaan program dan pelaksanaan pembangunan khususnya di bidang ketenagakerjaan di dasarkan atas ilmu pengetahuan dan teknologi yang tepat serta berlandaskan data dan informasi yang lengkap, akurat dan berkesinambungan serta sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Guna mengantisipasi hal tersebut maka upaya peningkatan kualitas, kompetensi dan produktivitas pekerja Indonesia harus dilakukan terus menerus. Untuk itu diperlukan dukungan dari Pemerintah Daerah untuk melakukan penanganan pengangguran dan pemberdayaan tenaga kerja daerah agar memiliki kompetensi kerja dan produktivitas yang tinggi sehingga mampu bersaing dengan tenaga kerja baik dari dalam maupun luar negeri.

Melalui peraturan daerah ini, Pemerintah Daerah ingin memberikan pedoman bagi semua pihak yang terlibat dalam penanganan pengangguran dan pemberdayaan tenaga kerja daerah sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan secara terarah, terpadu, terkoordinasi, dan berkesinambungan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas transparansi” adalah penyelenggaraan penanggulangan kemiskinan bersifat terbuka, dimana publik dapat mengakses informasi tentang program dan kegiatan penanganan pengangguran.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas akuntabilitas” adalah program dan kegiatan penanganan pengangguran dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat/ publik.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas keadilan” adalah prinsip keseimbangan antar wilayah, sektor, pendapatan, gender, dan usia.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas Keterpaduan” adalah setiap upaya pemerintah dalam rangka penanganan pengangguran diselenggarakan dengan selaras, memiliki kesamaan visi dan strategi serta terkoordinasi antar lembaga.

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “pelatihan berbasis kompetensi” adalah pelatihan yang menitik beratkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Yang dimaksud dengan “pelatihan kewirausahaan” adalah pelatihan yang membekali peserta secara bertahap agar memiliki kompetensi kewirausahaan dan bisnis, sehingga mampu menciptakan kesempatan kerja bagi dirinya sendiri maupun orang lain sesuai tuntutan pembangunan.

Yang dimaksud dengan “pelatihan berbasis masyarakat” adalah pelatihan yang didesain berdasarkan kebutuhan masyarakat dan potensi daerah baik yang mengacu pada standar kompetensi maupun non standar.

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

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH PROVINSI GORONTALO NOMOR ...II