



WALIKOTA PASURUAN
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN DAERAH KOTA PASURUAN
NOMOR 1 TAHUN 2018

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA PASURUAN,

- Menimbang :
- a. bahwa pemenuhan hak dasar tenaga kerja/buruh serta kesempatan dan perlakuan yang sama harus dilakukan secara terencana, terstruktur, dan terpadu guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
 - b. bahwa tantangan pasar bebas harus dihadapi melalui penyelenggaraan ketenagakerjaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja baik yang bekerja pada sektor perusahaan publik maupun pada sektor perusahaan swasta;
 - c. bahwa dengan adanya kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan, diharapkan dapat mengurangi pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi, dan menyejahterakan warga Kota Pasuruan;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada 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 ...

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nr 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-kota Besar dan Kota-kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
7. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297);
8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
9. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
10. Undang-Undang ...

10. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756);
11. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866);
12. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
13. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
14. 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);
15. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
16. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Pasuruan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3241);

18. Peraturan ...

18. 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);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5309);
20. 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);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6189);
23. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24);
24. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 199);
25. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39);
26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1463);

27. Peraturan ...

27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 586);
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
29. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375);
30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 712);
31. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 837);
32. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 948);
33. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1895);
34. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
35. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2016 Nomor 6 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 60);
36. Peraturan Daerah Kota Pasuruan Nomor 02 Tahun 2012 tentang Pembentukan Peraturan Daerah Kota Pasuruan (Lembaran Daerah Kota Pasuruan Tahun 2012 Nomor 06, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pasuruan Nomor 06);

Dengan ...

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA PASURUAN

dan

WALIKOTA PASURUAN

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Kota adalah Kota Pasuruan.
2. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Pasuruan.
3. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab terhadap urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
4. Walikota adalah Walikota Pasuruan.
5. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
7. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
8. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. 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 ...

- 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. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah/imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah/imbalan dalam bentuk lain.
 11. 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.
 12. Kompetensi Kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 13. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
 14. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau Pekerja/Buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
 15. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa kerja dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 16. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

17. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
18. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
19. 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.
20. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah.
21. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat kerja dan tata tertib Perusahaan.
22. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan Pengusaha, atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
23. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

24. 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.
25. 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.
26. 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.
27. Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kota.
28. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
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. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kota atau dari daerah lain yang lahir di Kota secara turun temurun atau berdomisili di Kota yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan/atau Kartu Keluarga.
31. 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.

32. Warga Sekitar adalah masyarakat yang berdomisili di sekitar perusahaan dalam jangka waktu paling sedikit 2 (dua) tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk.
33. Malam Hari adalah waktu antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.

BAB II ASAS DAN TUJUAN

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. demokrasi;
- d. keadilan sosial;
- e. kesetaraan dan keadilan gender; dan
- f. tanpa diskriminasi.

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan 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 kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
- e. meningkatkan kualitas tenaga kerja baik yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan; dan
- f. menjaga hubungan industrial yang harmonis.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 4

Ruang lingkup Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. pelatihan ...

- a. pelatihan kerja dan pemagangan kerja;
- b. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- c. penggunaan TKA;
- d. hubungan kerja;
- e. perlindungan dan pengupahan;
- f. jaminan sosial;
- g. fasilitas kerja;
- h. hubungan industrial;
- i. pembinaan; dan
- j. sanksi.

BAB IV

PELATIHAN KERJA DAN PEMAGANGAN KERJA

Bagian Kesatu Pelatihan Kerja

Paragraf 1 Peserta

Pasal 5

- (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 harus 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 Badan Nasional Sertifikasi Profesi atau Lembaga Sertifikasi Profesi.

Paragraf 2 ...

Paragraf 2
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 6

- (1) Pelatihan Kerja dapat diselenggarakan oleh:
 - a. Pelatihan Kerja Pemerintah; atau
 - b. Pelatihan Kerja Swasta.
- (2) Pelatihan Kerja Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat berbentuk Badan Hukum Indonesia dan perorangan.

Pasal 7

- (1) Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan LPK pemerintah, LPK swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

Pasal 8

LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dapat memperoleh akreditasi dari Lembaga Akreditasi.

Bagian Kedua
Pemagangan

Pasal 9

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian Pemagangan antara peserta Pemagangan dengan pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui dan disahkan oleh Dinas.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu pemagangan.

(3) Pemagangan ...

- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh pada perusahaan pemberi pekerjaan.
- (4) Pengesahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus selesai dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja.
- (5) Dalam hal jangka waktu 3 (tiga) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak disahkan maka Perjanjian Pemagangan dapat dilaksanakan.

Pasal 10

- (1) Peserta pemagangan di dalam negeri yaitu pencari kerja.
- (2) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak untuk:
 - a. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti Pemagangan;
 - b. memperoleh uang saku;
 - c. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
 - d. memperoleh sertifikat.
- (3) Uang saku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi biaya transportasi, uang makan, dan insentif peserta pemagangan.
- (4) Peserta Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk:
 - a. menaati perjanjian pemagangan;
 - b. mengikuti Pemagangan sampai selesai;
 - c. menaati tata tertib yang berlaku di perusahaan yang menyelenggarakan Pemagangan; dan
 - d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara Pemagangan.

Pasal 11

- (1) Penyelenggara Pemagangan berhak untuk:
 - a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan; dan
 - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan.

(2) Penyelenggara ...

- (2) Penyelenggara Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkewajiban untuk:
 - a. membimbing peserta Pemagangan sesuai dengan program yang ditetapkan;
 - b. memenuhi hak peserta Pemagangan sesuai dengan perjanjian Pemagangan;
 - c. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja dan kematian kepada peserta pemagangan;
 - e. memberikan uang saku kepada peserta pemagangan;
 - f. mengevaluasi peserta Pemagangan; dan
 - g. memberikan sertifikat.

Pasal 12

- (1) Penyelenggara Pemagangan yang akan melaksanakan program pemagangan wajib mendaftarkan secara tertulis kepada Kepala Dinas.
- (2) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan:
 - a. program pemagangan;
 - b. rencana penyelenggaraan pemagangan;
 - c. perjanjian pemagangan; dan/atau
 - d. hak dan kewajiban para pihak.
- (3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a disusun oleh Penyelenggara Pemagangan.
- (4) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berisi:
 - a. nama program pemagangan;
 - b. tujuan program pemagangan;
 - c. kompetensi yang akan ditempuh;
 - d. perkiraan waktu pemagangan;
 - e. persyaratan peserta pemagangan;
 - f. persyaratan pembimbing pemagangan; dan
 - g. kurikulum dan silabus.

Pasal 13

- (1) Waktu penyelenggaraan Pemagangan di Perusahaan disesuaikan dengan jam kerja di Perusahaan.
- (2) Waktu penyelenggaraan Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diperbolehkan pada jam kerja lembur, hari libur resmi, dan malam hari.

Pasal 14

- (1) Peserta pemagangan yang telah dinyatakan memenuhi standar kompetensi yang ditentukan oleh Perusahaan diberikan sertifikat pemagangan.
- (2) Dalam hal peserta pemagangan tidak memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan oleh Perusahaan, diberikan surat keterangan telah mengikuti pemagangan.
- (3) Peserta pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi

Pasal 15

Pemagangan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan atau jabatan yang dimagangkan di perusahaan;
- b. waktu magang di perusahaan disesuaikan dengan jam kerja yang diberlakukan di perusahaan dan/atau sesuai perjanjian yang ditetapkan; dan
- c. para pelaku Pemagangan berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian Pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan maupun peserta magang.

Pasal 16

Jangka waktu pemagangan dibatasi paling lama 6 (enam) bulan dan dapat diperpanjang.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN
KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Umum

Paragraf 1

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 17

Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri.

Pasal 18

- (1) Penempatan Tenaga Kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja diarahkan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 19

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan informasi lowongan kerja kepada Dinas.
- (2) Persyaratan dan tata cara pelaporan informasi lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Dinas.
- (3) Dinas menyiapkan sistem teknologi informasi Tenaga Kerja yang terintegrasi lintas sektoral yang mudah diakses oleh masyarakat secara luas.

(4) Proses ...

- (4) Proses rekrutmen sampai penempatan Tenaga Kerja tidak dipungut biaya kecuali untuk golongan dan jabatan tertentu.

Pasal 20

- (1) Pelayanan penempatan Tenaga Kerja menurut lokasi kerja dibagi berdasarkan:
 - a. Antar Kerja Lokal (AKL);
 - b. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); dan
 - c. Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- (2) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja terdiri atas Dinas dan lembaga swasta berbadan hukum.
- (3) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
 - a. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta; dan
 - b. Bursa Kerja Khusus di satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dan/atau lembaga pelatihan.
- (4) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memiliki izin tertulis dari Dinas sesuai dengan kewenangan.
- (5) Dinas dan lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memberikan perlakuan sama bagi Tenaga Kerja penyandang disabilitas.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Walikota.

Pasal 21

- (1) Penempatan Tenaga Kerja melalui mekanisme AKAD wajib memiliki rekomendasi dari Dinas.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

Pasal 22

- (1) Setiap Penyandang Disabilitas mempunyai kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.

(2) Setiap ...

- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada Penyandang Disabilitas dengan mempekerjakan Penyandang Disabilitas di perusahaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (5) Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah serta perusahaan swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas kepada Dinas.

Paragraf 2

Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan Warga Sekitar

Pasal 23

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan untuk menampung Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Perusahaan lebih terbuka dalam pengembangan Pola Kemitraan sesuai dengan kondisi perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pasal 24

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan Tenaga Kerja, perusahaan memberikan kesempatan terhadap Tenaga Kerja Lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi Tenaga Kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

(2) Pelaksanaan ...

- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan Tenaga Kerja Lokal dan warga sekitar, dapat diisi oleh Tenaga Kerja dari luar Kota.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 25

- (1) Pemerintah Kota bertanggung jawab melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan Tenaga Kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, pendayagunaan Tenaga Kerja sukarela, atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Pemerintah Kota memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan.
- (5) Masyarakat secara dinamis berupaya untuk mengaktualisasikan diri sebagai individu mandiri yang terampil, produktif, kreatif, dan inovatif.

Pasal 26

Pemerintah Kota memfasilitasi pengusaha dan lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 27

- (1) Dalam rangka melaksanakan strategi perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, Pemerintah Kota dapat membentuk forum koordinasi.
- (2) Pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan melibatkan unsur yang terdiri dari:
 - a. unsur Pemerintah Kota yang berasal dari perangkat daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, bidang penanaman modal, dan bidang perdagangan; dan
 - b. unsur masyarakat yang berasal dari perwakilan asosiasi pengusaha.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan forum koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

BAB VI

PENGUNAAN TKA

Pasal 28

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:
 - a. memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang diterbitkan oleh Menteri sebelum mempekerjakan TKA;
 - b. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA; dan
 - c. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) Tenaga Kerja Indonesia yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berhak mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Profesi.

Pasal 29 ...

Pasal 29

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA kepada Dinas sesuai kewenangan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Walikota.

Pasal 30

- (1) TKA yang dipekerjakan di Kota wajib:
 - a. mampu berbahasa Indonesia;
 - b. memiliki sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi profesi yang diakui secara internasional;
 - c. memiliki pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun; dan
 - d. tidak pernah dijatuhi sanksi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi TKA yang dipekerjakan oleh perusahaan dalam rangka penanaman modal.

Pasal 31

- (1) Perusahaan dapat mempekerjakan TKA pada jenis pekerjaan yang sudah diperjanjikan oleh Indonesia dalam sebuah organisasi internasional.
- (2) Perusahaan dilarang mempekerjakan TKA yang bukan dalam rangka alih teknologi (*transfer of technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*).
- (3) Perusahaan dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan tertentu.
- (4) Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah:
 - a. Direktur Personalia (*Personnel Director*);
 - b. Manajer Hubungan Industrial (*Industrial Relation Manager*);
 - c. Manajer Personalia (*Human Resource Manager*);
 - d. Supervisor Pengembangan Personalia (*Personnel Development Supervisor*);

e. Supervisor ...

- e. Supervisor Perekrutan Personalia (*Personnel Recruitment Supervisor*);
- f. Supervisor Penempatan Personalia (*Personnel Placement Supervisor*);
- g. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai (*Employee Career Development Supervisor*);
- h. Penata Usaha Personalia (*Personnel Declare Administrator*);
- i. Kepala Eksekutif Kantor (*Chief Executive Officer*);
- j. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir (*Personnel and Careers Specialist*);
- k. Spesialis Personalia (*Personnel Specialist*);
- l. Penasehat Karir (*Career Advisor*);
- m. Penasehat Tenaga Kerja (*Job Advisor*);
- n. Pembimbing dan Konseling Jabatan (*Job Advisor and Counseling*);
- o. Perantara Tenaga Kerja (*Employee Mediator*);
- p. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai (*Job Training Administrator*);
- q. Pewawancara Pegawai (*Job Interviewer*);
- r. Analis Jabatan (*Job Analyst*); dan
- s. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai (*Occupational Safety Specialist*).

Pasal 32

- (1) Besaran upah untuk TKA wajib mengacu pada aspek keadilan terhadap Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Pemberi kerja wajib memulangkan TKA yang sudah berakhir masa kerjanya.

BAB VII

HUBUNGAN KERJA

Pasal 33

- (1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan ...

- 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.
- (4) Isi perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari setelah penandatanganan perjanjian kerja.
- (2) Pengusaha yang melakukan pengangkatan pekerja/buruh sebagai pekerja tetap wajib memberikan surat keputusan pengangkatan kepada pekerja/buruh paling lambat 7 (tujuh) hari setelah pengangkatan.

Pasal 35

- (1) Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu berhak diberikan hak normatif yang sama dengan Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Hak normatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

b. perjanjian ...

- b. perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (3) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada Dinas paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum perjanjian ditandatangani.
 - (4) Dalam hal sistem perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Dinas melakukan pemeriksaan lapangan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak pemberitahuan diterima.
 - (5) Dalam hal hasil pemeriksaan lapangan terhadap sistem perjanjian kerja waktu tertentu terbukti tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - (6) Pengusaha yang menerapkan sistem hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu wajib membayar Upah Minimum Kota.

Pasal 37

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja; atau
 - e. kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri perjanjian kerja.

(2) Perjanjian ...

- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak pekerja/buruh.
- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 38

Pengusaha dilarang menahan atau menyimpan dokumen asli yang sifatnya melekat pada pekerja sebagai jaminan.

BAB VIII

PERLINDUNGAN DAN PENGUPAHAN

Bagian Kesatu

Perlindungan

Pasal 39

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. higienis perusahaan dan lingkungan kerja;
 - c. moral dan kesusilaan; dan
 - d. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

(2) Selain ...

- (2) Selain bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perusahaan juga berkewajiban untuk menyediakan antar jemput dari akses jalan raya terdekat dengan tempat tinggal hingga ke perusahaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari jam 23.00 sampai dengan 07.00.
- (3) Perlindungan kerja dan syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, mendapatkan perlindungan dan syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pasal 40

- (1) Setiap sarana dan prasarana produksi, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat hubungan kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja wajib memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, dan lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higienis perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ditunjuk sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian.

Pasal 41

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:

a. 7 (tujuh) ...

- a. 7 (tujuh) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam dalam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi sektor pekerjaan/usaha tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur paling sedikit sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - d. memberikan waktu istirahat kepada pekerja/buruh paling singkat 15 (lima belas) menit bagi pekerja/buruh sebelum melaksanakan lembur 2 (dua) jam atau lebih.
- (4) Pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, yang meliputi:
- a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus;
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. istirahat pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah;
 - d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan selama 1,5 (satu koma lima) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu koma lima) bulan sesudah melahirkan;
 - f. istirahat selama 1,5 (satu koma lima) bulan bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan; dan
 - g. istirahat ...

- g. istirahat haid bagi pekerja perempuan.
- (5) Pengusaha wajib memberikan libur kepada pekerja/buruh dengan tanpa mengurangi upah dan haknya, pada hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Pasal 42

Perusahaan dilarang:

- a. mempekerjakan anak yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun; dan/atau
- b. mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di saat masa menyusui sampai dengan bayi berusia 6 (enam) bulan.

Bagian Kedua

Pengupahan

Pasal 43

- (1) Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlaku bagi pekerja lajang yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

Pasal 44

- (1) Pengusaha menetapkan besaran upah bagi pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (2) Struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, melalui mekanisme bipartit dengan pekerja/buruh dan/ atau serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Ketentuan ...

- (3) Ketentuan struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit 5% (lima persen) dari upah minimum yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 45

- (1) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 dilakukan bersamaan dengan kenaikan Upah Minimum Kota.
- (2) Pengusaha yang melakukan pembayaran upah di bawah Upah Minimum Kota dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 46

Pengusaha yang membayar upah pekerja/buruh dengan sistem borongan, maka upah yang diterima pekerja/buruh dalam 1 (satu) bulan paling sedikit sama dengan Upah Minimum Kota.

Pasal 47

- (1) Kekurangan atas pembayaran upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK merupakan utang yang wajib dibayar oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.
- (2) Tuntutan atas kekurangan upah dan/atau tidak dibayarkannya upah selama proses PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pekerja dapat mengajukan gugatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

THR

Pasal 48

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

(3) Pekerja ...

- (3) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (5) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (6) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB IX JAMINAN SOSIAL

Pasal 49

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.
- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- (4) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua; dan
 - d. jaminan pensiun.
- (5) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan mendaftarkan semua pekerja/buruh ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (6) Pelaksanaan jaminan sosial diselenggarakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(7) Ketentuan ...

- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan jaminan sosial diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB X

FASILITAS KERJA

Bagian Kesatu

Kesempatan Beribadah

Pasal 50

- (1) Pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

Bagian Kedua

Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 51

- (1) Setiap Perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, antara lain:
 - a. ruang laktasi (tempat/ruang ibu menyusui bayinya);
 - b. fasilitas seragam kerja beserta tempatnya;
 - c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
 - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
 - e. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
 - f. kantin;
 - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
 - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
 - i. fasilitas istirahat;
 - j. memfasilitasi terbentuknya koperasi; dan/atau

k. tempat ...

- k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan tentang penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Walikota atau pejabat yang ditunjuk berwenang memberikan bimbingan, penyuluhan, pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja di perusahaan.

BAB XI

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 52

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Kota mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan; dan
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis;
 - d. mengembangkan keterampilan dan keahliannya;
 - e. ikut memajukan perusahaan; dan
 - f. memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:

a. menciptakan ...

- a. menciptakan kemitraan;
- b. mengembangkan usaha;
- c. memperluas lapangan kerja; dan
- d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Bagian Kedua

Kelembagaan

Paragraf 1

Umum

Pasal 53

- (1) Pemerintah Kota wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Paragraf 2

Lembaga Kerjasama Tripartit

Pasal 54

- (1) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah Kota dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit melakukan koordinasi paling sedikit 3 (tiga) bulan sekali.

Paragraf 3

Dewan Pengupahan

Pasal 55

- (1) Dewan Pengupahan mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.
- (2) Dewan Pengupahan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(3) Pemerintah ...

- (3) Pemerintah Kota wajib memfasilitasi terbentuknya asosiasi sektor pengusaha dan/atau asosiasi sektor pekerja.

Paragraf 4

Organisasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 56

- (1) Pengusaha/organisasi pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

Pasal 57

Pengusaha dapat membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 58

Pengusaha memfasilitasi penyediaan ruang untuk serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pengusaha.

Bagian Ketiga

Perselisihan

Paragraf 1

Mediasi

Pasal 59

- (1) Dinas wajib melakukan fasilitasi/mediasi terkait perselisihan yang terjadi di perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Jumlah ...

- (2) Jumlah pegawai mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan secara proporsional dengan jumlah perusahaan yang ada secara bertahap.

Paragraf 2

Mogok Kerja

Pasal 60

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

Pasal 61

- (1) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (1), pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

a. melarang ...

- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan.
 - (3) Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama, dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 62

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang melaksanakan tugas.

Pasal 63

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh.

Pasal 64

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial sebelum terjadinya mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (2), Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima, sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

(3) Dinas ...

- (3) Dinas wajib melakukan pengawalan dan monitoring saat berlangsungnya mogok kerja dan menjamin mogok kerja dapat dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

Bagian Keempat
Berakhirnya Hubungan Kerja

Paragraf 1

PHK

Pasal 65

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Kota, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.
- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari maka wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

Pasal 66

- (1) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 67

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 68

Dalam hal putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan/atau Mahkamah Agung dan/atau Lembaga Penyelesaian perselisihan yang lain telah memutus dan memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), yang menyatakan pekerja/buruh bekerja kembali, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

Paragraf 2

Pensiun

Pasal 69

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha.
- (2) Pengusaha wajib memenuhi hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun.
- (3) Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 70

Dalam hal masih dibutuhkan, pengusaha dapat mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang mengajukan pensiun, selama disepakati oleh kedua belah pihak.

Paragraf 3

Meninggal Dunia

Pasal 71

Dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, pengusaha wajib memberikan kepada ahli waris pekerja/buruh bersangkutan uang dengan perhitungan:

- a. 2 (dua) kali uang pesangon;
- b. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja; dan
- c. uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.

BAB XII
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 72

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4), Pasal 11 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 19 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 20 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 21 ayat (1), Pasal 22 ayat (3), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 28 ayat (1), Pasal 29 ayat (1), Pasal 30 ayat (1), Pasal 32, Pasal 34, Pasal 36 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 39 ayat (2), Pasal 40 ayat (1), Pasal 41 ayat (1), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5), Pasal 44 ayat (2), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48 ayat (1), Pasal 49 ayat (5), Pasal 50 ayat (2), Pasal 60 ayat (2), Pasal 63, Pasal 65 ayat (2), Pasal 66 ayat (2), Pasal 67 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), dan Pasal 71 dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur, tata cara, dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dalam Peraturan Walikota.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 73

Peraturan Walikota sebagai pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 74

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kota Pasuruan.

Ditetapkan di Pasuruan
pada tanggal 10 Oktober 2018

WAKIL WALIKOTA PASURUAN,

ttd,

RAHARTO TENO PRASETYO

Diundangkan di Pasuruan
pada tanggal 10 Oktober 2018

SEKRETARIS DAERAH KOTA PASURUAN,

ttd,

BAHRUL ULUM

LEMBARAN DAERAH KOTA PASURUAN TAHUN 2018 NOMOR 1
NOMOR REGISTER PERATURAN DAERAH KOTA PASURUAN: 277-1/2018

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA PASURUAN
NOMOR 1 TAHUN 2018
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak dasar dan perlindungan bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, Pemerintah Kota, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pengupahan, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan hal ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan khususnya di wilayah Kota Pasuruan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai kepentingan, antara lain Pemerintah Kota, pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas persamaan hak” adalah bahwa pemenuhan hak pekerja/buruh dilakukan dengan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.

Huruf c

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

Huruf d

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

Huruf e

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

Huruf f

Yang dimaksud dengan “asas tanpa diskriminasi” adalah bahwa penyelenggaraan ketenagakerjaan dilakukan tanpa adanya pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) adalah lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, dan dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Uang saku diberikan sesuai kemampuan keuangan Pemerintah Kota dan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13
Cukup jelas.

Pasal 14
Cukup jelas.

Pasal 15
Cukup jelas.

Pasal 16
Cukup jelas.

Pasal 17
Cukup jelas.

Pasal 18
Cukup jelas.

Pasal 19
Cukup jelas.

Pasal 20
Ayat (1)

Huruf a

Antar Kerja Lokal (AKL) adalah sistem penempatan tenaga kerja dalam 1 (satu) daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 (satu) daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) daerah provinsi.

Huruf b

Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah sistem penempatan tenaga kerja antar daerah provinsi.

Huruf c

Antar Kerja Antar Negara (AKAN) adalah sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Ayat (2)
Cukup jelas.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Ayat (4)
Cukup jelas.

Ayat (5)
Cukup jelas.

Ayat (6)
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
Ayat (1)
Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 29
Cukup jelas.

Pasal 30
Cukup jelas.

Pasal 31
Cukup jelas.

Pasal 32
Cukup jelas.

Pasal 33
Cukup jelas.

Pasal 34
Cukup jelas.

Pasal 35

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan hak normatif berupa: hak cuti; hak jaminan sosial; hak upah; hak upah lembur; syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan hak normatif lainnya yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Dokumen asli yang dimaksud adalah Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Izin Mengemudi (SIM), akte kelahiran, kartu keluarga, paspor, ijazah dan sertifikat.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Ayat (1)

Sarana dan prasarana produksi adalah mesin, pesawat, alat perkakas, peralatan atau instalasi yang berbahaya.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46
Cukup jelas.

Pasal 47
Cukup jelas.

Pasal 48
Cukup jelas.

Pasal 49
Cukup jelas.

Pasal 50
Cukup jelas.

Pasal 51
Cukup jelas.

Pasal 52
Cukup jelas.

Pasal 53
Cukup jelas.

Pasal 54
Cukup jelas.

Pasal 55
Cukup jelas.

Pasal 56
Cukup jelas.

Pasal 57
Cukup jelas.

Pasal 58
Cukup jelas.

Pasal 59
Cukup jelas.

Pasal 60
Cukup jelas.

Pasal 61
Cukup jelas.

Pasal 62
Cukup jelas.

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.