



WALI KOTA BANDUNG

PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN DAERAH KOTA BANDUNG

NOMOR 4 TAHUN 2018

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA BANDUNG,

- Menimbang :
- a. bahwa tenaga kerja merupakan bagian integral dari masyarakat yang memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan ekonomi di Kota Bandung;
 - b. bahwa sesuai dengan kewenangan daerah dan dalam rangka terwujudnya pembangunan di bidang ketenagakerjaan, maka untuk mengoptimalkan peranan dan kedudukan tenaga kerja perlu adanya pendayagunaan dan perlindungan hak tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan;
 - c. bahwa dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha yang semakin maju, maka untuk mengoptimalkan pendayagunaan dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf b, perlu untuk menyiapkan tenaga kerja, meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan kesejahteraan, menjamin kepastian kesamaan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi;
 - d. bahwa ...

- d. bahwa pengaturan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2002 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Bandung dan Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2002 tentang Retribusi Ketenagakerjaan dirasa sudah tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sehingga perlu diganti;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;

- Mengingat :
- 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2. [Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950](#) tentang Pembentukan Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta, sebagaimana telah diubah dengan [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954](#) tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Djawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
 - 3. [Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000](#) tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
 - 4. [Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002](#) tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235) sebagaimana telah diubah dengan [Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014](#) tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5606);
 - 5. [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003](#) tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 - 6. Undang-Undang ...

6. [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);
7. [Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004](#) tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
8. [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);
9. [Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014](#) tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan [Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015](#) tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
10. [Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016](#) tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
11. [Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007](#) tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
12. [Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2007](#) tentang Tata Cara Pelaksanaan Kerja Sama Daerah Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4761);
13. [Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015](#) tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
14. Peraturan ...

14. [Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 74 Tahun 2016](#) tentang Cuti di Luar Tanggungan Negara Bagi Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Wali Kota dan Wakil Wali Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1446) sebagaimana telah diubah dengan [Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2018](#) tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 74 Tahun 2016 tentang Cuti di Luar Tanggungan Negara Bagi Gubernur, Bupati dan Wakil Bupati, serta Wali Kota dan Wakil Wali Kota (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 120);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BANDUNG
dan
WALI KOTA BANDUNG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Bandung.
2. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Bandung.
4. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah organisasi yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan.
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha ...

9. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan 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 atau imbalan dalam bentuk lain; dan
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
12. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
13. 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.
14. Lembaga Pelatihan Kerja, untuk selanjutnya disebut dengan LPK, adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
15. Balai ...

15. Balai Latihan Kerja Daerah adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Pemerintah Daerah Kota yang melaksanakan berbagai macam latihan kerja bagi masyarakat.
16. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan, teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metoda dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penerapan kelulusan peserta pelatihan.
17. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
18. 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 yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
19. Produktivitas kerja adalah hasil/jumlah barang dan jasa yang diproduksi dengan sumber daya yang dipakai (jumlah tenaga kerja) untuk menghasilkan suatu produk.
20. Gugus Kendali Mutu yang selanjutnya disingkat GKM adalah suatu sistem manajemen usaha yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan mutu produksi dalam rangka meningkatkan daya saing produk yang dihasilkan.
21. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
22. Pemberi kerja TKA adalah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
23. Rencana ...

23. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu.
24. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA.
25. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Provinsi/Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
26. Antar Kerja Antar Daerah, yang selanjutnya disebut AKAD, adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam Wilayah Republik Indonesia.
27. Antar Kerja Antar Negara, yang selanjutnya disebut AKAN, adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
28. Penyandang disabilitas adalah setiap orang dengan kelainan fisik dan/atau mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya.
29. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah mempunyai izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
30. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.
31. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
32. Bursa ...

32. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja yang berada di lingkungan satuan Pendidikan Menengah, Satuan Pendidikan Tinggi dan Lembaga Pelatihan Kerja.
33. Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah Pencari Kerja dengan sejumlah Pemberi Kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
34. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
35. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
36. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah dan perintah.
37. 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-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
38. 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.
39. Organisasi pengusaha adalah organisasi pengusaha yang ditunjuk oleh Kamar Dagang dan Industri untuk menangani masalah ketenagakerjaan.
40. Lembaga ...

40. Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di PD yang membidangi ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
41. 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 Daerah.
42. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
43. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada PD yang membidangi ketenagakerjaan dengan Pengusaha atau beberapa Pengusaha atau perkumpulan Pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
44. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
45. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
46. Penutupan perusahaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
47. Upah adalah hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh.

48. Tunjangan ...

48. Tunjangan hari raya keagamaan adalah pendapatan non Upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.
49. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.

BAB II LANDASAN, ASAS, TUJUAN, SASARAN DAN RUANG LINGKUP

Bagian Kesatu Landasan dan Asas

Pasal 2

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dilaksanakan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, serta berdasarkan asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan Daerah Kota.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 3

Tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah Kota adalah untuk:

- a. mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja;
- b. memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan; dan
- c. memberikan pembinaan dan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Bagian ...

Bagian Ketiga
Sasaran

Pasal 4

Sasaran yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah Kota adalah agar:

- a. terwujudnya tenaga kerja yang kompeten;
- b. terwujudnya sistem pelatihan kerja Nasional di Daerah Kota;
- c. terwujudnya kebijakan produktivitas;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
- f. terwujudnya kesejahteraan tenaga kerja;
- g. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- h. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah; dan
- i. terwujudnya kepastian hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Bagian Keempat
Ruang Lingkup

Pasal 5

Ruang lingkup Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. kesempatan dan perlakuan yang sama;
- b. perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- c. tanggung jawab dan tugas;
- d. pelatihan kerja, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas kerja;
- e. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- f. tenaga kerja asing;
- g. hubungan kerja, perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan dan kesejahteraan pekerja/buruh;
- h. penyerahan ...

- h. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain;
- i. hubungan industrial;
- j. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- k. perlindungan ketenagakerjaan;
- l. penghargaan ketenagakerjaan;
- m. pembinaan ketenagakerjaan;
- n. penyidikan; dan
- o. sanksi.

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 6

- (1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

BAB IV

PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu

Perencanaan Tenaga Kerja

Pasal 7

- (1) Penyusunan perencanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung dan PD berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terintegrasi dalam perencanaan pembangunan Pusat dan Daerah Kota.

Pasal ...

Pasal 8

Perencanaan penyelenggaraan ketenagakerjaan disusun berdasarkan:

- a. data tenaga kerja; dan
- b. pemetaan pemangku kepentingan.

Bagian Kedua

Informasi Ketenagakerjaan

Pasal 9

- (1) Perencanaan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 disusun atas dasar Informasi Ketenagakerjaan yang meliputi:
 - a. penduduk dan Tenaga Kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas Tenaga Kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan Tenaga Kerja; dan
 - h. jaminan sosial Tenaga Kerja.
- (2) Informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

BAB V

TANGGUNG JAWAB DAN TUGAS

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah Kota bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah Kota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Pemerintah ...

- (2) Pemerintah Daerah Kota melalui PD bertugas:
- a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
 - b. mengadakan sistem informasi ketenagakerjaan;
 - c. melaksanakan pelatihan, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas tenaga kerja;
 - d. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan, dan perluasan kerja;
 - e. melaksanakan pembinaan hubungan industrial, persyaratan kerja, dan perlindungan tenaga kerja;
 - f. melaksanakan pembinaan dan monitoring ketenagakerjaan; dan
 - g. memberikan sanksi.

BAB VI

PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, KOMPETENSI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Bagian Kesatu

Pemberdayaan Tenaga Kerja

Pasal 11

- (1) Pemerintah Daerah Kota mengatur, mengarahkan, dan melakukan pembinaan dalam pelaksanaan pelatihan, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas tenaga kerja untuk dapat menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan kerja dan kesempatan kerja.
- (2) Pengaturan, pengarahan, dan pembinaan pelatihan, pemagangan, kompetensi kerja, dan produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh PD.

Bagian ...

Bagian Kedua

Pelatihan

Paragraf 1

Pelatihan Kerja

Pasal 12

- (1) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, Pemerintah Daerah Kota dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja dan/atau dapat bekerja sama dengan lembaga pelatihan Pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta dan Lembaga Pelatihan Perusahaan.
- (2) Pemerintah Daerah Kota dapat melaksanakan berbagai latihan kerja bagi masyarakat yang dilaksanakan berdasarkan sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Paragraf 2

Peserta Pelatihan

Pasal 13

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti.
- (3) Penyandang disabilitas yang mengikuti pelatihan kerja dapat diberikan pelayanan khusus sesuai dengan derajat kecacatannya.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Paragraf ...

Paragraf 3
Lembaga Pelatihan

Pasal 14

- (1) Pelatihan tenaga kerja dapat dilaksanakan oleh :
 - a. LPK Pemerintah;
 - b. LPK Swasta; atau
 - c. LPK Perusahaan.
- (2) Pelatihan kerja dapat dilaksanakan di tempat pelatihan atau tempat bekerja.

Pasal 15

- (1) LPK Swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum, wajib memiliki izin operasional LPK dari PD.
- (2) Bagi LPK Swasta yang sudah mendapatkan izin dan berkeinginan menambah dan/atau mengurangi program, wajib memiliki Izin penambahan dan/atau pengurangan program dari PD.
- (3) LPK Pemerintah dan LPK Perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan kerja wajib mendaftarkan kepada PD.
- (4) LPK Swasta dilarang memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja.

Pasal 16

Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan prosedur perizinan LPK Pemerintah, LPK swasta dan LPK perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan Pasal 15 dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Pasal 17

- (1) PD dapat menghentikan sementara pelaksanaan program pelatihan kerja, apabila:
 - a. instruktur yang digunakan tidak bersertifikat sesuai dengan program;
 - b. tenaga ...

- b. tenaga kepelatihan yang digunakan tidak memiliki kualifikasi kompetensi sesuai dengan program;
 - c. pelatihan tidak sesuai dengan program;
 - d. sarana dan prasarana pelatihan kerja yang digunakan tidak sesuai dengan program; dan
 - e. tidak menyampaikan laporan pelaksanaan kegiatan program dan pelatihan kerja.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku paling lama 6 (enam) bulan disertai alasan dan saran perbaikan.
- (3) Dalam hal batas waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), saran perbaikan tidak dipenuhi dan dilengkapi, dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

Paragraf 4

Pembinaan dan Pelaporan

Pasal 18

- (1) Pembinaan terhadap LPK dilakukan secara terkoordinasi dan terpadu.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap program latihan kerja, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, ketersediaan sarana dan fasilitas, instruktur dan tenaga kepelatihan, penerapan metode dan sistem pelatihan kerja serta manajemen LPK.
- (3) LPK wajib melaporkan realisasi pelatihan kerja secara berkala enam bulan sekali kepada PD.

Bagian Kedua

Pemagangan

Pasal 19

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di dalam negeri dan di luar negeri oleh Pemerintah Daerah Kota dan Swasta.
- (2) Pemagangan dalam negeri dan luar negeri dilaksanakan dengan berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemagangan ...

- (3) Pemagangan yang dilaksanakan oleh swasta harus berdasarkan kepada perjanjian pemagangan secara tertulis antara peserta dengan pengusaha paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha, jangka waktu pemagangan, program pemagangan, dan besaran uang saku peserta.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Jumlah peserta pemagangan tidak lebih dari 30% dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan.
- (6) Perusahaan dan/atau Lembaga Pelatihan Kerja swasta yang akan menyelenggarakan pemagangan wajib melaporkan dan mencatatkan perjanjian pemagangan sebelum pemagangan dilaksanakan kepada PD.

Bagian Ketiga

Peningkatan Kompetensi Kerja

Pasal 20

- (1) Setiap pengusaha wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruh melalui pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- (2) Setiap pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan pihak lain.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti peningkatan kompetensi yang dilaksanakan oleh pengusaha maupun pihak lain.
- (4) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilaporkan kepada PD.

Bagian Keempat

Produktivitas Kerja

Pasal 21

- (1) Peningkatan produktivitas kerja dilaksanakan melalui pengembangan budaya kerja produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Untuk ...

- (2) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibentuk unit pelaksana produktivitas Daerah Kota.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan keanggotaan dan tata kerja unit pelaksana produktivitas Daerah Kota diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 22

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh sebanyak 100 (seratus) orang atau lebih wajib menerapkan sistem GKM.
- (2) Sistem GKM dilaksanakan melalui cara pandang, cara analisa dan diagnosa serta solusi suatu masalah inefisiensi, produktivitas rendah dan rendahnya mutu pekerjaan/produk di lingkungan kerja untuk membentuk kebiasaan yang diterapkan dalam etos kerja dan budaya produksi kompetitif.
- (3) Pengukuran dan pembinaan penerapan sistem GKM sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh PD, instansi atau lembaga sesuai dengan kompetensi.
- (4) Penerapan sistem GKM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) wajib dilaporkan kepada PD paling sedikit setiap 6 (enam) bulan sekali.

BAB VII

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 23

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

Pasal ...

Pasal 24

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, 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 Nasional dan Daerah Kota.

Pasal 25

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri atas:
 - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Penempatan tenaga kerja di dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. penempatan AKL; dan
 - b. penempatan AKAD.
- (3) Penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui AKAN.
- (4) Kewenangan Daerah Kota dalam penempatan tenaga kerja di luar negeri, meliputi:
 - a. pendaftaran angkatan kerja;
 - b. laporan pengiriman TKI; dan
 - c. rekomendasi bagi TKI yang pengirimannya melalui PPTKIS.

Pasal 26

Pelayanan penempatan tenaga kerja bersifat terpadu dalam sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:

- a. pencari kerja;
- b. lowongan pekerjaan;
- c. informasi ...

- c. informasi pasar kerja;
- d. mekanisme antar kerja; dan
- e. kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Pasal 27

Pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf a, meliputi:

- a. angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan; dan
- b. angkatan kerja yang sudah bekerja tetapi ingin pindah pekerjaan.

Pasal 28

Lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf b, disampaikan oleh perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, paling sedikit memuat:

- a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
- b. jenis pekerjaan;
- c. jabatan;
- d. syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja;
- e. batas waktu lowongan pekerjaan;
- f. jadwal proses penerimaan yang mencakup sosialisasi, seleksi administrasi, bakat dan minat, kemampuan, kesehatan, dan penandatanganan perjanjian kerja;
- g. gaji yang akan diterima; dan
- h. syarat-syarat lain yang diperlukan.

Pasal 29

(1) Setiap perusahaan wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada PD.

(2) Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memuat:

- a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
- b. jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman dan syarat-syarat lain yang dipandang perlu.

(3) Ketentuan ...

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penyerapan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib lapor kepada PD.

Pasal 30

- (1) Informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf c dikumpulkan, dianalisa, dan diolah PD untuk disebarluaskan kepada masyarakat melalui:
 - b. lembar bursa tenaga kerja yang dipasang pada papan bursa kerja atau papan pengumuman lainnya pada PD;
 - c. pameran kesempatan kerja (*job fair*); dan/atau
 - d. media cetak/elektronik.
- (2) Informasi pasar kerja berisi tentang kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja serta keterangan lain yang berkaitan dengan pasar kerja.

Pasal 31

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf e dilakukan oleh PD, LPTKS, dan BKK.
- (2) Dalam hal melaksanakan kegiatannya, LPTKS wajib memiliki izin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta hanya dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (3) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi:
 - a. golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat;
 - b. golongan supervisi dengan jabatan supervisor atau yang sederajat;
 - c. golongan ...

- c. golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat; dan
- d. golongan profesional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi.

Pasal 32

- (1) Pameran kesempatan kerja (*job fair*) yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum wajib memperoleh rekomendasi dari PD.
- (2) LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan permohonan dengan melampirkan:
 - a. Surat Izin Usaha (SIU) LPTKS, tanda daftar BKK atau akta pendirian berbadan hukum;
 - b. rencana jumlah perusahaan peserta;
 - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
 - d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan pameran kesempatan kerja (*job fair*) mengenai kewajiban tidak memungut biaya kepada pencari kerja dan bersedia dihentikan kegiatan penyelenggaraan pameran kesempatan kerja (*job fair*) apabila melakukan pelanggaran dimaksud.
- (3) Penyelenggara pameran kesempatan kerja (*job fair*) dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 33

- (1) Pemerintah Daerah Kota bertanggungjawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dengan mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan ...

- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan teknologi tepat guna, wirausaha baru, padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela, transmigrasi atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Bagian Ketiga
Penyerapan dan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 34

- (1) Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja dapat merekrut sendiri atau melalui Pelaksana Penempatan tenaga kerja.
- (2) Pemberi kerja dan Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.
- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja baik mental maupun fisik tenaga kerja.
- (4) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam penerimaan/mempekerjakan tenaga kerja mengutamakan tenaga kerja Daerah Kota, sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

BAB VIII
TENAGA KERJA ASING

Pasal 35

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

Pasal ...

Pasal 36

Pemberi kerja yang berbentuk Persekutuan Perdata, Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV) dan Usaha Dagang (UD) dilarang mempekerjakan TKA, kecuali diatur dalam Undang-Undang.

Pasal 37

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib untuk:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud dalam huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
 - c. melaporkan keberadaan TKA di perusahaan kepada PD setelah mendapatkan IMTA/Perpanjangan IMTA; dan
 - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada PD.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, tidak berlaku bagi TKA yang menduduki direksi dan/atau komisaris.

Pasal 38

- (1) Pengusaha yang akan memperpanjang penggunaan TKA di Daerah Kota wajib mengajukan permohonan perpanjangan IMTA kepada PD yang menyelenggarakan urusan perizinan.
- (2) Permohonan perpanjangan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mengisi formulir perpanjangan IMTA dengan melampirkan:
 - a. foto copy IMTA yang masih berlaku;
 - b. bukti ...

- b. bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Wali Kota;
- c. foto copy polis asuransi;
- d. laporan pelaksanaan pelatihan kepada TKI pendamping;
- e. foto copy keputusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang masih berlaku; dan
- f. foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2 (dua) lembar.

Pasal 39

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pelatihan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada PD.
- (2) Dalam hal pengusaha mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, PD yang menyelenggarakan urusan bidang perizinan berwenang mencabut IMTA perpanjangan.

BAB IX

HUBUNGAN KERJA, PERJANJIAN KERJA, PENGUPAHAN, JAMINAN SOSIAL, TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH;

Bagian Kesatu Perjanjian Kerja

Pasal 40

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, perusahaan wajib membuat surat pengangkatan paling sedikit memuat:
 - a. identitas pengusaha dengan pekerja/buruh;
 - b. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - c. besarnya Upah dan cara pembayarannya.
- (4) Perjanjian ...

- (4) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kerja kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat tanpa adanya kesepakatan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum, dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan d, batal demi hukum.

Pasal 41

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) Perjanjian kerja untuk 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 sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (5) Perjanjian ...

- (5) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (6) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama.
- (8) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sampai dengan ayat (7) wajib dilaporkan pada Perangkat Daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (9) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur, tata cara pembuatan, dan pendaftaran serta pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 42

- (1) Dalam pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau penerimaan tenaga kerja, pengusaha dilarang mensyaratkan adanya jaminan ijazah kelulusan sekolah/Surat Tanda Tamat Belajar (STTB) milik calon pekerja/buruh sebagai jaminan selama bekerja di perusahaan.
- (2) Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), jaminan ijazah kelulusan sekolah/Surat Tanda Tamat Belajar (STTB) diperbolehkan untuk calon pekerja/buruh yang akan dipekerjakan pada jabatan tertentu di bagian yang tugas dan fungsinya mewakili kepentingan perusahaan yaitu manajer sumber daya manusia dan manajer keuangan.

Bagian ...

Bagian Kedua
Pengupahan

Pasal 43

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 44

- (1) Untuk mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 dilaksanakan dengan perlindungan terhadap pengupahan.
- (2) Perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - d. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - e. denda dan potongan Upah;
 - f. bentuk dan cara pembayaran Upah;
 - g. hal-hal yang diperhitungkan dalam Upah;
 - h. Upah selama sakit;
 - i. Upah sementara tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja;
 - j. Upah untuk kompensasi pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, terdiri atas:
 - a. Upah minimum kota; dan
 - b. Upah minimum sektoral kota.

Pasal 45

Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur Jawa Barat.

Pasal ...

Pasal 46

Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (3) huruf a dapat mengajukan penangguhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari Upah minimum Kota dan/atau Upah minimum sektoral Kota.
- (4) Ketentuan mengenai pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), prosedur dan tatacara peninjauan Upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Jaminan Sosial

Pasal 48

- (1) Setiap perusahaan wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan ...

- d. jaminan pensiun; dan
- e. jaminan kesehatan.

Bagian Keempat
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pasal 49

- (1) Setiap pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.
- (2) Besaran tunjangan hari raya diberikan dengan persyaratan:
 - a. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan terus-menerus, diberikan minimal 1 (satu) bulan Upah; dan
 - b. bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih tapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan dengan perhitungan secara proporsional.
- (3) Pekerja/buruh yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya keagamaan sesuai dengan agama yang dianutnya, tetap berhak mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), tidak berlaku bagi pekerja/buruh dalam status perjanjian kerja waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum hari raya keagamaan sesuai agama yang dianutnya.

Bagian Kelima
Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 50

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.

(2) Untuk ...

- (2) Untuk menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan yang berupa:
- a. pelayanan Keluarga Berencana;
 - b. ruang laktasi;
 - c. tempat penitipan anak;
 - d. perumahan pekerja/buruh;
 - e. fasilitas transportasi;
 - f. fasilitas beribadah;
 - g. fasilitas olah raga;
 - h. fasilitas kantin;
 - i. fasilitas kesehatan;
 - j. fasilitas istirahat;
 - k. fasilitas kamar kecil (*toilet*), cuci tangan/cuci muka (*wastapel*);
 - l. koperasi; dan
 - m. fasilitas ruangan khusus merokok.
- (3) Pelaksanaan kewajiban penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berlaku mengikat setelah dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- (4) Pemerintah Daerah Kota memfasilitasi program penyediaan transportasi pekerja/buruh, perumahan murah untuk pekerja/buruh yang belum mempunyai tempat tinggal dan menyediakan bahan-bahan pokok yang murah sesuai dengan kondisi, dan kemampuan keuangan Daerah Kota.

BAB X
PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN
KEPADA PERUSAHAAN LAIN

Bagian Kesatu
Perusahaan Pemborongan Pekerjaan

Pasal 51

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan.

(2) Syarat-syarat ...

- (2) Syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilaksanakan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang kepada PD.
- (4) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib mendaftarkan perjanjian pemborongan pekerjaan kepada PD.
- (5) Pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborongan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja

Pasal 52

- (1) Perusahaan Penyedia jasa pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di Daerah Kota wajib memiliki izin operasional.
- (2) Perusahaan Penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian antara pemberi pekerjaan dengan penyedia jasa pekerja/buruh kepada PD.
- (3) Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi yaitu:
 - a. usaha pelayan kebersihan (*cleaning service*);
 - b. usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
 - c. usaha ...

- c. usaha tenaga pengamanan/satuan pengamanan (*security*);
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; atau
 - e. usaha penyedia jasa dan angkutan bagi pekerja/buruh.
- (4) Pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XI HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Umum

Pasal 53

- (1) Hubungan antara pengusaha, pekerja/buruh dan Pemerintah Daerah Kota didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, bertujuan untuk menciptakan ketenangan kerja, kelangsungan usaha, meningkatkan produktivitas kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.
- (2) Pemerintah Daerah Kota melakukan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, serta pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (3) Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:
 - a. serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. lembaga kerjasama Bipartit;
 - d. lembaga kerjasama Tripartit;
 - e. peraturan Perusahaan;
 - f. perjanjian Kerja Bersama;
 - g. peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan; dan
 - h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian ...

Bagian Kedua

Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pasal 54

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh bertugas mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pembentukan, pencatatan serikat pekerja/serikat buruh berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Organisasi Pengusaha

Pasal 55

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Organisasi pengusaha mewakili kepentingan pengusaha dalam keterwakilan di kelembagaan ketenagakerjaan.
- (3) Pemerintah Daerah Kota mendorong pembentukan asosiasi pengusaha sektoral untuk bisa mewakili pengusaha sektoral dalam berunding dengan serikat pekerja/serikat buruh sektoral.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai keterwakilan organisasi pengusaha dalam hubungan industrial berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 56

- (1) Pengusaha yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit dan melaporkan kepada PD.
- (2) Lembaga ...

- (2) Lembaga kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Bipartit terdiri atas unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.

Bagian Kelima
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 57

- (1) Lembaga Kerja Sama Tripartit dibentuk di Daerah Kota.
- (2) Lembaga Kerja sama Tripartit Daerah Kota mempunyai tugas pokok memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah Daerah Kota dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit Daerah Kota terdiri atas unsur Pemerintah Daerah Kota, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sampai dengan ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam
Peraturan Perusahaan

Pasal 58

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan PD.

(2) Peraturan ...

- (2) Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari serikat pekerja/serikat buruh dan/atau perwakilan dari pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Perusahaan yang peraturan perusahaannya sudah disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Provinsi yang memiliki cabang perusahaan di Daerah Kota wajib melaporkan peraturan perusahaannya kepada PD.
- (4) Peraturan perusahaan yang telah disahkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Bagian Ketujuh
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Pengusaha wajib mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada PD paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Perusahaan yang perjanjian kerja bersama sudah didaftarkan pada Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Provinsi yang memiliki cabang perusahaan di Daerah Kota wajib melaporkan perjanjian kerja bersama dimaksud kepada PD.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama berlaku paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun atas kesepakatan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang dibuat secara tertulis.
- (5) Pemberitahuan ...

- (5) Pemberitahuan perpanjangan masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama disampaikan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Bersama.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama yang telah didaftarkan wajib disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja bersama berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 60

- (1) Perselisihan hubungan industrial meliputi:
 - a. perselisihan hak;
 - b. perselisihan kepentingan;
 - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
 - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- (2) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada PD dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit.
- (4) Setelah ...

- (4) Setelah 7 (tujuh) hari berkas pencatatan perselisihan masuk dan lengkap PD wajib melakukan proses mediasi selama 30 (tiga puluh) hari kerja.
- (5) Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Bagian Kedua

Mogok Kerja

Pasal 61

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur untuk tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Paling lama dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan PD.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), paling sedikit memuat:
 - a. waktu, hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-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.

(5) Dalam ...

- (5) Dalam hal mogok kerja tidak dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
 - a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (6) Pelaksanaan hak mogok kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4), dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (8) Dalam hal mogok kerja dilakukan secara sah dan tuntutanannya normatif maka pengusaha wajib membayar Upah pekerja/buruh selama mogok kerja.

Bagian Ketiga

Penutupan Perusahaan

Pasal 62

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha dilarang melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan dengan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 63

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta PD paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan dilaksanakan.

(2) Pemberitahuan ...

- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan; dan
 - b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 64

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan PD yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan hari, tanggal, dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan berlangsung, PD berwenang menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari PD sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, proses selanjutnya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (5) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:
 - a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61;
 - b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB ...

BAB XIII
PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Norma Ketenagakerjaan

Pasal 65

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan ketenagakerjaan yang terdiri atas:
 - a. norma kerja yang meliputi: norma hubungan kerja, norma kerja anak dan perempuan dan norma jaminan sosial;
 - b. norma keselamatan kerja; dan
 - c. norma kesehatan kerja.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Wajib Laporkan Ketenagakerjaan

Pasal 66

- (1) Perusahaan wajib melaporkan tentang ketenagakerjaan secara tertulis dan secara berkala setiap tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.
- (2) Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha wajib memberikan copy/salinan laporan dimaksud kepada PD.

Bagian ...

Bagian Ketiga

Waktu Kerja

Pasal 67

- (1) Pelaksanaan ketentuan waktu kerja ditetapkan sebagai berikut:
 - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Bekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperhitungkan sebagai kerja lembur.
- (3) Kerja lembur harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu; dan
 - c. membayar Upah kerja lembur.

Bagian Keempat

Pekerja/Buruh Anak

Pasal 68

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu ...

- c. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. terjamin keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. adanya hubungan kerja yang jelas;
 - g. menerima Upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - h. mendapat persetujuan dari PD
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf f, huruf g, dan huruf h dikecualian bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.
- (5) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (6) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) diatas wajib memenuhi syarat:
- a. dibawah pengawasan orang tua atau wali;
 - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari;
 - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (7) Dalam hal anak dipekerjakan bersama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/ buruh dewasa.

Bagian Kelima

Pekerja/Buruh Perempuan

Pasal 69

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh perempuan dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (3) Pekerja/buruh ...

- (3) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (4) Pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil/melahirkan pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.
- (5) Setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya.
- (6) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut surat keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00;
- (7) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara 23.00 sampai dengan 07.00, wajib:
 - a. memberikan makanan minuman yang bergizi (paling sedikit 1400 kalori);
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
 - d. melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari kepada PD dengan menyertakan:
 - 1) daftar pekerja perempuan yang terdiri dari nama, alamat dan usia;
 - 2) nama dan alamat Perusahaan;
 - 3) jenis kegiatan perusahaan; dan
 - 4) persetujuan dari orang tua/wali/suami.

Bagian ...

Bagian Keenam
Kesempatan Beribadah

Pasal 70

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya dan menyediakan tempat ibadah yang layak.
- (2) Pengusaha wajib memberikan keleluasan kepada pekerja/buruh perempuan yang menggunakan kerudung/berhijab dalam rangka melaksanakan kewajiban/keyakinan terhadap agamanya.

Bagian Ketujuh
Penyandang Disabilitas

Pasal 71

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan paling sedikit 1 (satu) orang penyandang disabilitas untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak termasuk penyandang disabilitas akibat kecelakaan hubungan kerja.
- (5) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada PD.

BAB ...

BAB XIV
PENGHARGAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 72

- (1) Pemerintah Daerah Kota dapat memberikan penghargaan kepada perusahaan, pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh serta lembaga/perorangan yang memiliki prestasi dan/atau kontribusi di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. piagam penghargaan;
 - b. uang penghargaan;
 - c. barang atau bentuk lain.

BAB XV
PEMBINAAN KETENAGAKERJAAN

Pasal 73

- (1) Pemerintah Daerah Kota melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap:
 - a. Tenaga Kerja;
 - b. Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
 - c. Pengusaha dan/atau organisasi pengusaha;
 - d. Lembaga/instansi terkait; dan
 - e. Organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh PD dalam bentuk:
 - a. penyuluhan;
 - b. pendidikan dan latihan;
 - c. bimbingan teknis;
 - d. diseminasi atau sosialisasi;
 - e. seminar;
 - f. kunjungan ...

- f. kunjungan lapangan; dan
 - g. bentuk lain sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (5) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

BAB XVI

KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 74

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah Kota diberi wewenang khusus sebagai Penyidik untuk melakukan penyidikan di bidang tindak pidana ketenagakerjaan.
- (2) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain:
- a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lengkap dan jelas;
 - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana;
 - c. meminta keterangan dan alat bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana;
 - d. memeriksa ...

- d. memeriksa buku-buku, catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan alat bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan atau dokumen yang dibawa sebagaimana dimaksud pada huruf e;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai saksi atau tersangka;
 - j. menghentikan penyidikan; dan/atau;
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

BAB ...

BAB XVII
KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Kesatu
Ketentuan Pidana

Pasal 75

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2), Pasal 35 ayat (1) dan (2), Pasal 39, Pasal 45, Pasal 61 ayat (3) dan ayat (8), Pasal 65 dan Pasal 66, dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan kurungan dan/atau denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) adalah pelanggaran.

Bagian Kedua
Sanksi Administratif

Pasal 76

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, Pasal 17 ayat (3), Pasal 18 ayat (3), Pasal 19 ayat (6), Pasal 20 ayat (1), ayat (2) dan ayat (4), Pasal 22 ayat (1), Pasal 31 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 32 ayat (1), Pasal 34 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 35 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 37 ayat (1), Pasal 38 ayat (1), Pasal 39 ayat (1), Pasal 41 ayat (8), Pasal 42 ayat (1), Pasal 48 ayat (1), Pasal 49 ayat (1), Pasal 50 ayat (1), Pasal 51 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 52 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 56 ayat (1), Pasal 58 ayat (1), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 59 ayat (2), ayat (3) dan ayat (6), Pasal 62 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 69 ayat (4) dan ayat (7), Pasal 70, Pasal 71 ayat (2), ayat (3) dan ayat (5), dikenakan sanksi administratif.

(2) Sanksi ...

- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berupa:
- a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - h. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penerapan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XVIII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 77

Segala perizinan, pengesahan dan rekomendasi yang telah diterbitkan sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini.

BAB XIX KETENTUAN PENUTUP

Pasal 78

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 18 Tahun 2002 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Bandung (Lembaran Daerah Nomor 23 Tahun 2002); dan
- b. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 19 Tahun 2002 tentang Retribusi Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Nomor 24 Tahun 2002),
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal ...

Pasal 79

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bandung
pada tanggal 23 Maret 2018
Pjs. WALI KOTA BANDUNG,

TTD.

MUHAMAD SOLIHIN

Diundangkan di Bandung
pada tanggal 23 Maret 2018
Plh. SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDUNG,

TTD.

EVI SYAEFINI SHALEHA

LEMBARAN DAERAH KOTA BANDUNG TAHUN 2018 NOMOR 4
NOREG. PERATURAN DAERAH KOTA BANDUNG PROVINSI JAWA BARAT
(4/40/2018).

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG,



H. BAMBANG SUHARI, SH.

NIP. 19650715 198603 1 027

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA BANDUNG
NOMOR 4 TAHUN 2018
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Penyelenggaraan negara yang menyangkut hak warga negara adalah mengupayakan agar tiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan amanat tersebut diperlukan penyelenggaraan negara atau pemerintahan yang baik (*good governance*).

Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya baik Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Selanjutnya dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta dengan adanya perkembangan perubahan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah maka keberadaan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 18 Tahun 2002 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Bandung serta Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 19 Tahun 2002 tentang Retribusi Ketenagakerjaan saat ini perlu ditinjau kembali disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang baru dan perkembangan ketenagakerjaan saat ini. Oleh karena itu diperlukan pengaturan baru tentang ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif antara lain meliputi pembangunan sumber daya manusia, peningkatan pelatihan, kompetensi dan produktivitas tenaga kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis serta perlindungan tenaga kerja.

Untuk ...

Untuk itu Pemerintah Daerah Kota memandang perlu untuk meningkatkan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun penyempurnaan instrumen kebijakan sebagai berikut:

1. kesempatan dan perlakuan yang sama;
2. perencanaan dan informasi ketenagakerjaan;
3. tanggung jawab dan tugas;
4. pelatihan kerja, pemagangan, kompetensi kerja dan produktivitas kerja;
5. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
6. tenaga kerja asing;
7. hubungan kerja, perjanjian kerja, pengupahan, jaminan sosial, tunjangan hari raya keagamaan dan kesejahteraan pekerja/buruh;
8. penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain;
9. hubungan industrial;
10. penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
11. perlindungan ketenagakerjaan;
12. penghargaan ketenagakerjaan;
13. pembinaan ketenagakerjaan;
14. penyidikan; dan
15. sanksi.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal ...

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Ayat (1)

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat (disabilitas).

Ayat (2)

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

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 ...

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya Upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

Yang ...

Yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu.

Yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Yang dimaksud dengan pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal ...

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Pemberi kerja (pengusaha) harus mempertimbangkan kondisi/ kebutuhan penyerapan tenaga kerja lokal, dimaksudkan agar dapat mengurangi dampak kecemburuan dan masalah sosial di sekitar lingkungan perusahaan terutama lingkungan masyarakat sekitar yang masih terdapat banyak pengangguran agar lebih mendapatkan perhatian untuk bisa diterima disesuaikan dengan keahlian/kompetensi yang dibutuhkan.

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Cukup jelas

Pasal ...

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Yang dimaksud dengan kemampuan dan kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian. Bagi tenaga kerja anak yang menandatangani adalah orang tua atau walinya.

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Pasal 41

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat ...

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Ayat (5)

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Ayat (9)

Cukup jelas

Pasal 42

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat ...

Ayat (2)

Yang dimaksud manajer sumber daya manusia dan manajer keuangan meliputi manajer tingkat bawah (*lower/first line manager*) seperti supervisor/Kepala shift/mandor/manajer area/manajer departemen, menengah (*middle*) seperti Kepala Bagian/Manajer proyek/Manajer pabrik/Kepala Divisi dan atas (*top/Executive Officer*) seperti *Chief Executive Officer (CEO)*, *Chief Financial Officer (CFO)* dan *Chief Information Officer (CIO)*.

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 43

Yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

Ayat (1)

Penyusunan struktur dan skala Upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan Upah sehingga terdapat kepastian Upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara Upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan.

Ayat (2)

Peninjauan Upah dilakukan untuk menyesuaikan harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan dan kemampuan perusahaan.

Ayat ...

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

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

Ayat (1)

Pada perusahaan dengan jumlah pekerja/buruh kurang dari 50 (lima puluh) orang, komunikasi dan konsultasi masih dapat dilakukan secara individual dengan baik dan efektif. Pada perusahaan dengan jumlah 50 (lima puluh) orang atau lebih, komunikasi dan konsultasi perlu dilakukan melalui sistem perwakilan.

Ayat ...

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 57

Cukup jelas

Pasal 58

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Sosialisasi dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para pekerja/buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/buruh.

Pasal 59

Cukup jelas

Pasal 60

Cukup jelas

Pasal 61

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Yang dimaksud tertib dan damai adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Ayat ...

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, pemadam kebakaran, penjaga perlintasan pintu kereta api, pengontrol pintu air, dan pengontrol arus lalu lintas udara.

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Cukup jelas

Ayat (5)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Ayat (8)

Cukup jelas

Pasal 62

Cukup jelas

Pasal 63

Cukup jelas

Pasal 64

Cukup jelas

Pasal ...

Pasal 65

Cukup jelas

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas

Pasal 68

Cukup jelas

Pasal 69

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Ayat (6)

Cukup jelas

Ayat (7)

Cukup jelas

Pasal 70

Cukup jelas

Pasal ...

Pasal 71

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Bentuk perlindungan misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.

Ayat (4)

Cukup jelas

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 72

Cukup jelas

Pasal 73

Cukup jelas

Pasal 74

Cukup jelas

Pasal 75

Cukup jelas

Pasal 76

Cukup jelas

Pasal 77

Cukup jelas

Pasal 78

Cukup jelas

Pasal 79

Cukup jelas