



SALINAN

WALIKOTA SORONG  
PROVINSI PAPUA BARAT

PERATURAN DAERAH KOTA SORONG  
NOMOR 20 TAHUN 2015

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SORONG,

- Menimbang :
- a. bahwa pembangunan ketenagakerjaan, sebagai bagian integral dari pembangunan Nasional yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat masyarakat khususnya tenaga kerja;
  - b. bahwa untuk maksud dalam huruf a, perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan Industrial serta perlindungan tenaga kerja;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No Nomor 23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
  3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);
  4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3201);
  5. Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
  6. Undang - Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468);

7. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3670);
8. Undang - Undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Provinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya dan Kota Sorong ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 173, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3894) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang - Undang Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Provinsi Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya dan Kota Sorong (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3960);
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action For Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour* (Konvensi ILO Nomor 182 Mengenai Pelarangan Dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
10. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
11. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah diubah dengan Undang - Undang Nomor 35 Tahun 2008 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4884);
12. 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);
13. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

14. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang *Pengesahan ILO Convention No.81 Concerning Labour Inspection in Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91 , Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309);
15. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);
16. 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);
17. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang - undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5233);
18. 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 dua 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);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3258) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 Tentang Pelaksanaan Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5145);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3458);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3754);

22. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3520) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5472);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
25. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 162);
26. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan;
27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per 05 / MEN / 1996 tentang system management keselamatan dan kesehatan kerja;
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 32);

Dengan persetujuan bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SORONG  
dan  
WALIKOTA SORONG

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Sorong.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Walikota adalah Walikota Sorong.
5. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
6. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Sorong.
7. Dinas Tenaga Kerja adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Sorong.
8. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan Industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
9. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
10. Perusahaan adalah :
  - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perserorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau Imbalan dalam bentuk lain;
  - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pengusaha adalah:
  - a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
  - b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

12. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar 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.
13. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat .
14. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
15. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.
17. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
18. Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja.
19. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
20. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang meliputi sektor pertambangan, pertanian, perkebunan (perkebunan sawit, perkebunan karet, perkebunan kelapa), property (perumahan), pusat perbelanjaan (mall dan swalayan, toko), keamanan (security) dan termasuk pekerja bangunan.
21. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
22. 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.
23. Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku di Provinsi Papua Barat.
24. 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.
25. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
26. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

27. 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 dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
28. 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.
29. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
30. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
31. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dihidang ketenagakerjaan.
32. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.
33. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
34. Pelayanan Tenaga Kerja adalah memberikan program pelayanan kepada tenaga kerja seperti dalam bentuk Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan baik di sektor formal maupun di sektor Informal.
35. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
36. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.

## BAB II

### PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

#### Pasal 2

- (1) Dalam pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan Perencanaan Tenaga Kerja sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, dan strategi penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan informasi ketenagakerjaan.
- (2) Perencanaan tenaga kerja daerah sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi
  - a. Jumlah penduduk;
  - b. Prakiraan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja;
  - c. Perencanaan target penciptaan kesempatan kerja

- (3) Informasi ketenagakerjaan meliputi:
  - a. penduduk asli dan non Papua serta jumlah tenaga kerja;
  - b. Kesempatan kerja;
  - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja profesi;
  - d. produktivitas tenaga kerja;
  - e. hubungan industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
  - h. jaminan sosial tenaga kerja.
  - i. pasar kerja.
- (4) Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3), disusun berdasarkan pertumbuhan angkatan kerja, pertumbuhan ekonomi, pertumbuhan kesempatan kerja.

### Pasal 3

- (1) Pemerintah Daerah dan pemberi kerja wajib menyediakan informasi di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan melalui :
  - a. media elektronik;
  - b. media cetak; dan
  - c. papan pengumuman.

### Pasal 4

- (1) Pemberi kerja wajib menyusun dan menyerahkan rencana ketenagakerjaan kepada pemerintah daerah setiap tahun.
- (2) Rencana ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dijadikan sebagai dasar bagi Pemerintah Daerah untuk perencanaan ketenagakerjaan

## BAB III PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 5

- Pemerintah Daerah, badan usaha dan/atau pemberi kerja penyelenggaraan tenaga kerja melalui :
- a. Pelatihan;
  - b. Pemagangan;
  - c. Pendampingan; dan/atau
  - d. Bantuan modal

### Bagian kedua Pelatihan Kerja

#### Pasal 6

- (1) Lembaga pelatihan kerja yang menyelenggarakan pelatihan kerja telah terakreditasi dan wajib mempunyai izin pada Dinas Tenaga Kerja terakreditasi.
- (2) Lembaga Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga swasta.

#### Pasal 7

- (1) Badan Usaha swasta nasional yang mempunyai kegiatan usaha di daerah, wajib bekerja sama dengan pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas lembaga pelatihan kerja swasta daerah.
- (2) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui :
  - a. Pelatihan bersama;
  - b. Fasilitas tenaga ahli;
  - c. Fasilitas bantuan dana; dan/atau
  - d. Fasilitas sarana dan prasarana

#### Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas lembaga pelatihan kerja.
- (2) Tanggung jawab sebagaimana pada ayat (1) dilakukan melalui pembinaan dan pengawasan.

### Bagian Ketiga Pemagangan Tenaga Kerja

#### Pasal 9

- (1) Pemerintah dan badan usaha dapat memfasilitasi pemagangan di dalam dan diluar negeri bagi pencari kerja dan tenaga kerja.
- (2) Pemagangan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara lembaga pelatihan dan pemerintah daerah atau badan usaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan ke dinas tenaga kerja.
- (3) Persyaratan dan tata cara pendaftaran perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dengan Peraturan Walikota.

### Bagian Keempat Akreditasi Lembaga Pelatihan kerja

#### Pasal 10

- (1) Lembaga pelatihan kerja Pemerintah Daerah dan swasta wajib dilakukan akreditasi secara berkala.
- (2) Akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh komite akreditasi pelatihan kerja.
- (3) Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja komite akreditasi pelatihan kerja ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

### Bagian kelima Sertifikasi

#### Pasal 11

- (1) Tenaga kerja yang telah selesai mengikuti, pelatihan kerja dan atau pemagangan berhak memperoleh :
  - a. Sertifikat pelatihan kerja; dan/atau
  - b. Sertifikat kompetensi.

- (2) Sertifikat pelatihan kerja dikeluarkan oleh lembaga kerja swasta dan/atau Pemerintah yang telah terakreditasi.

## BAB IV PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA

### Bagian Pertama Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 12

- (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrutmen sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja.
- (2) Pelaksanaan kerja 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 baik mental mau pun fisik tenaga kerja.

#### Pasal 13

- (1) Penempatan tenaga kerja wajib dilaksanakan oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja yang telah memenuhi syarat dan telah terakreditasi.
- (2) Lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
  - a. lembaga penempatan tenaga kerja pemerintah daerah; dan
  - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.

#### Pasal 14

- (1) Lembaga Penempatan tenaga kerja dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja wajib dilaksanakan melalui mekanisme AKL, AKAD maupun bursa kerja daerah.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menyampaikan persetujuan penempatan AKL maupun AKAD kepada walikota atau pejabat yang di tunjuk dengan melampirkan:
  - a. rencana penempatan dan kebutuhan tenaga kerja AKL maupun AKAD.
  - b. perjanjian kerja dari badan usaha atau pelaku kegiatan usaha; dan
  - c. foto kopi izin usaha dari instansi terkait.
- (3) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja

#### Pasal 15

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja.

- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan dengan melibatkan semua komponen dalam memberdayakan semua potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia secara berkesinambungan.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

#### Pasal 16

- (1) Pemerintah Daerah dalam menerapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan wajib memperhatikan dan mengutamakan orang asli Papua sesuai kompetensi.
- (2) Pemerintah dalam menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam semua sektor lapangan kerja dengan mempertimbangkan kesetaraan gender.
- (3) Pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dilakukan dalam hal pelatihan, penempatan tenaga kerja dan promosi jabatan.

#### Pasal 17

Pemerintah Daerah wajib memberdayakan, melindungi, dan membina tenaga kerja orang asli papua yang melakukan kegiatan usaha.

### BAB V PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING

#### Pasal 18

- (1) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing baru wajib melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja.
- (2) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Daerah wajib memiliki izin perpanjangan Walikota.

#### Pasal 19

- (1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (2) Kewajiban memiliki izin perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2), tidak berlaku bagi perwakilan Negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (3) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Daerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (4) Perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2), sekurang-kurangnya memuat:
  - a. Alasan penggunaan Tenaga Kerja Asing.

- b. Jabatan dan/atau kedudukan Tenaga Kerja Asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan.
- c. Jangka waktu penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- d. Penunjukan tenaga kerja warga Indonesia sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan.

#### Pasal 20

- (1) Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib:
  - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing.
  - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing.
  - c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja setelah mendapatkan Izin kerja/Izin perpanjangan.
  - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Pemerintah Daerah.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (3) Prosedur dan tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

### BAB VI HUBUNGAN KERJA

#### Bagian kesatu Perjanjian kerja

#### Pasal 21

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

#### Pasal 22

- (1) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21, dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (3) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 23

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
  - a. Kesepakatan antara kedua belah pihak;

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan; dan
  - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

#### Pasal 24

- (1) Perjanjian kerja yang dimuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
  - b. Nama jenis kelamin umur dan alamat pekerja/buruh;
  - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d. Tempat pekerjaan;
  - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  - g. Mulai dan berlakunya perjanjian kerja;
  - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
  - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, peraturan kerja bersama dan atau peraturan perundang-undangan.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja.
- (4) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya masing-masing rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapatkan 1 (satu) rangkap.

#### Bagian kedua

#### Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

#### Pasal 25

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau 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.

#### Pasal 26

- (1) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja sebagai kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal Perjanjian Kerja di buat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku Perjanjian Kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

#### Pasal 27

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan :
  - a. Nama dan alamat pekerja/buruh;
  - b. Tanggal mulai bekerja;
  - c. Jenis pekerjaan; dan
  - d. besarnya upah.

#### Pasal 28

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

#### Pasal 29

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- (2) Sifat dan jenis dari suatu kegiatan pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 30

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

#### Pasal 31

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
  - a. pekerja meninggal dunia;
  - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

- c. ada putusan pengadilan dan /atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
  - d. adanya kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebutkan berakhirnya hubungan.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak perusahaan yang disebabkan, penjualan, pewarisan, atau hibah.
  - (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam Perjanjian Kerja.
  - (4) Dalam hal pengusaha, orang perorangan, 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 hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 32

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 31 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lain sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

#### Bagian ketiga Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain

#### Pasal 33

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh.

#### Pasal 34

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagaimana berikut:
  - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik management maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;

- b. Dilakukan dengan perintah langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
  - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha.
- (3) Ketentuan mengenai persyaratan pemborongan pekerjaan, perjanjian pemborongan pekerjaan, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 1  
Persyaratan Perusahaan Penerima Pemborongan

Pasal 35

- (1) Perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi persyaratan :
  - a. Berbentuk Badan Hukum yang berdomisili di Kota Sorong;
  - b. Memilik Tanda Daftar Perusahaan;
  - c. Memiliki Izin usaha; dan
  - d. Memiliki wajib lapor ketenagakerjaan.
- (2) Dalam merekrut perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh mengutamakan perusahaan penyedia jasa yang dimiliki oleh arang asli Papua dengan tenaga kerja orang asli Papua.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB VII  
PERLINDUNGAN PENGUPAHAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu  
Perlindungan

Paragraf 1  
Perlindungan disabilitas

Pasal 36

- (1) Pemerintah Daerah wajib memfasilitasi tenaga kerja yang menyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat keterbatasan dalam sektor formal dan sektor non formal.
- (2) Fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
  - a. Menyediakan akses untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja;
  - b. Bantuan modal dan pembinaan sebagai pelaku kegiatan usaha atau tenaga kerja mandiri.

Pasal 37

Penanganan tenaga kerja distabilitas bersifat lintas sektoral dibawah koordinasi instansi yang membidangi ketenagakerjaan.

### Pasal 38

- (1) Badan usaha wajib memberikan kesempatan atau kemudahan bagi penyandang disabilitas sesuai dengan pendidikan keahlian dan kompetensi.
- (2) Badan usaha wajib menyampaikan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada SKPD terkait.

### Paragraf 2 Perlindungan Anak

### Pasal 39

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian pada ayat (1), tersebut diatas bagi:
  - a. Anak berumur 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik mental dan sosial.
  - b. Anak berumur paling sedikit 14 (empat belas) tahun dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja bagian dari kurikulum pendidikan atau pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

### Pasal 40

Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.

### Pasal 41

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
  - a. Ada izin tertulis dari orang tua/wali.
  - b. Ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali.
  - c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam.
  - d. Dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah.
  - e. Keselamatan dan kesehatan kerja.
  - f. Adanya hubungan kerja yang jelas, dan menerima upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (3) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya.
  - b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
  - c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Pasal 42

- (1) Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja.
- (2) Upaya penanggulangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan peraturan Walikota.

Paragraf 3  
Pekerja perempuan

Pasal 43

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib:
  - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi.
  - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
  - c. Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00.
  - d. Memperoleh izin dari Dinas Tenaga Kerja dan Instansi terkait.
- (3) Pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 4  
Waktu kerja

Pasal 44

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:
  - a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari Istirahat mingguan dalam seminggu.
  - b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari Istirahat mingguan dalam seminggu.
  - c. Waktu kerja khusus pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tersebut diatas harus:
  - a. Ada persetujuan pekerja/buruh.
  - b. Paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu.
  - c. Wajib membayar upah kerja lembur.
  - d. Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja.
  - e. Ada persetujuan tertulis dari Walikota.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
  - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 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 libur resmi.
  - d. Istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus.
  - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan saat melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandung.
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada ayat (3) huruf a, huruf b, dan huruf c, wajib membayar lembur kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
  - (5) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agamanya masing-masing.

#### Paragraf 5

#### Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

#### Pasal 45

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
  - a. Norma keselamatan kerja.
  - b. Norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan.
- (3) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (4) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 46

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Higiene Perusahaan, lingkungan Kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Higiene Perusahaan, Lingkungan Kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan .
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan Ahli Kesehatan, Kesehatan Kerja (K3).

- (4) Prosedur dan tata cara pemeriksaan dan pengujian serta untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), ditetapkan dengan Peraturan walikota.

Paragraf 6  
Pengupahan

Pasal 47

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat (2) meliputi :
  - a. Upah minimum;
  - b. Upah kerja lembur;
  - c. Upah tidak masuk bekerja karena berhalangan;
  - d. Upah tidak masuk bekerja karena melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaannya;
  - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. Bentuk dan acara pembayaran upah;
  - g. Denda dan potongan upah;
  - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. Stuktur dan skala pengupahan;
  - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Bagian Kedua  
Fasilitas Kesejahteraan pekerja/buruh

Pasal 48

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh.
- (2) Untuk menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah sebagai berikut:
  - a. Pelayanan keluarga berencana
  - b. Tempat penitipan bayi,perumahan pekerja/buruh
  - c. Fasilitas beribadah.
  - d. Fasilitas olahraga.
  - e. Fasilitas kantin.
  - f. Fasilitas kesehatan.
  - g. Fasilitas istirahat.
  - h. Koperasi.
  - i. Angkutan.

- (3) Pemenuhan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud ayat (2) disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

#### Pasal 49

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pasal 48 ayat (2).
- (2) Bantuan sebagaimana dimaksud ayat (1) bertujuan untuk melindungi dan pembinaan bagi pekerja/buruh dan tidak bersifat mengikat.

### BAB VIII HUBUNGAN INDUSTRIAL

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 50

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahnya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

#### Pasal 51

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Organisasi pengusaha.
- c. Lembaga Kerjasama Bipartit.
- d. Lembaga Kerjasama Tripartit.
- e. Peraturan Perusahaan.
- f. Perjanjian Kerja Bersama.
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bagian kedua  
Pengaturan Serikat, Organisasi, dan Lembaga Kerja Sama

Paragraf 1  
Serikat pekerja/serikat buruh

Pasal 52

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/buruh dibentuk oleh paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), wajib dicatatkan di Dinas Tenaga Kerja.
- (4) Ketentuan lainnya tentang serikat pekerja/serikat buruh diatur dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 2  
Lembaga kerja sama bipartit

Pasal 53

- (1) Setiap Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit yang dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja.
- (2) Lembaga kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud ayat (2) terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan dan susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Walikota.

Paragraf 3  
Lembaga Kerja sama Tripartit

Pasal 54

- (1) Lembaga kerja sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan lembaga Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat organisasi pekerja/buruh.
- (3) Walikota membentuk lembaga kerja sama Tripartit Kota melalui Keputusan Walikota berdasarkan usulan Dinas Tenaga Kerja.

Paragraf 4  
Peraturan Perusahaan

Pasal 55

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan pada dinas tenaga kerja.
- (2) Perusahaan yang telah memiliki Peraturan perusahaan induk yang berlaku disemua cabang perusahaan serta wajib membuat peraturan perusahaan turunan yang memuat Peraturan perusahaan induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan di daerah.
- (3) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 56

- (1) Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :
  - a. Hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh;
  - c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama;
  - d. Tata Tertib Perusahaan.
- (2) Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Dalam hal Peraturan Perusahaan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam Peraturan Perundang-undangan .
- (4) Selama masa berlakunya Peraturan Perusahaan, apabila serikat pekerja/serikat buruh diperusahaan menghendaki perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (5) Dalam hal perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak mencapai kesepakatan maka Peraturan Perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

Pasal 57

Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan diatur dengan Peraturan Walikota.

Pasal 58

Perubahan Peraturan Perusahaan sebelum jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara wakil pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pasal 59

Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.

Paragraf 5  
Perjanjian kerja Bersama

Pasal 60

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (4) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah. Terjemahan tersebut dianggap sudah dianggap memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).

Pasal 61

Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam pasal 63 ayat (2) tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian dilakukan melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkedudukan di Provinsi.

Pasal 62

- (1) Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) Tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh.
- (3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Pasal 63

- (1) Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat :
  - a. Hak dan kewajiban pengusaha;
  - b. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh;
  - c. Jangka waktu dan Tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama;
  - d. Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani para pihak pembuat Peraturan Kerja Bersama.
- (2) Tata cara pembuatan dan pendaftaran peraturan kerja bersama diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

- (4) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 64

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- (2) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.
- (3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada pekerja/buruh atas biaya perusahaan.

#### Pasal 65

Ketentuan mengenai tata cara pembuatan dan pengesahan Peraturan Kerja Bersama diatur sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

### Bagian Ketiga Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial

#### Paragraf 1 Perselisihan hubungan industrial

#### Pasal 66

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas Tenaga Kerja dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan Bipartit untuk diproses.

#### Paragraf 2 Mogok Kerja

#### Pasal 67

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

#### Pasal 68

- (1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.

- (2) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

#### Pasal 69

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 sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

#### Pasal 70

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas tenaga kerja serta instansi terkait.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat:
  - a. Hari, tanggal dan jam dimulai dan diakhiri mogok kerja.
  - b. Tempat mogok kerja.
  - c. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja.
  - d. Tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja 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.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan asset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
  - 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.

#### Pasal 71

- (1) Dinas Tenaga Kerja dan pihak perusahaan yang menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (1) wajib memberikan tanda terima.
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung Dinas Tenaga Kerja menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai Dinas Tenaga Kerja sebagai saksi.

- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan maka pegawai Dinas Tenaga Kerja menyerahkan masalah yang menyebabkan mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

#### Pasal 72

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 dan Pasal 66 adalah mogok kerja yang tidak sah.
- (2) Akibat hukum dari mogok yang tidak sah diatur dengan peraturan Walikota.

#### Pasal 73

- (1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai.

#### Pasal 74

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65, pengusaha dilarang:

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok dengan pekerja lain dari luar perusahaan; atau
- b. Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

#### Pasal 75

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.

#### Paragraf 3

#### Penutupan Perusahaan (*lock-out*)

#### Pasal 76

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

- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

#### Pasal 77

Penutupan perusahaan dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia meliputi rumah sakit pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendalian telekomunikasi pusat penyedia tenaga listrik, pengelolaan minyak dan gas bumi.

#### Pasal 78

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh serta dinas tenaga kerja sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan dilakukan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
  - a. Waktu (hari tanggal, dan jam) dimulai dan berakhir penutupan perusahaan.
  - b. Alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

#### Pasal 79

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan Dinas Tenaga Kerja yang menerima secara langsung surat penutupan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 78 ayat (1), harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan mencantumkan tanggal, hari, dan jam penerimaan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan Dinas Tenaga Kerja menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan dengan mempertemukan para pihak yang berselisih.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menghasilkan kesepakatan maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai Dinas Tenaga Kerja sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan maka pegawai Dinas Tenaga Kerja menyerahkan masalah yang menyebabkan penutupan perusahaan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### BAB IX PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

#### Pasal 80

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai

pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

#### Pasal 81

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja, tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja 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 memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### Pasal 82

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan-alasan sebagaimana yang diatur dalam ketentuan melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
  - a. Melakukan penipuan, pencurian, dan penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
  - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
  - c. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
  - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
  - e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
  - f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
  - h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja; atau
  - i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun.

#### Pasal 83

Prosedur dan tata cara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

BAB X  
JAMINAN SOSIAL

Pasal 84

- (1) Setiap Pekerja/buruh berhak memperoleh jaminan sosial.
- (2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:
  - a. Jaminan pemeliharaan kesehatan
  - b. Jaminan kecelakaan kerja (JKK)
  - c. Jaminan Hari Tua (JHT)
- (3) Ketentuan tentang pelaksanaan jaminan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB XI  
PENGAWASAN

Pasal 85

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Prosedur dan tata cara pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.

BAB XII  
SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 86

Sanksi administrasi yang dikenakan terhadap perusahaan yang melanggar adalah:

- a. Teguran;
- b. Peringatan tertulis.
- c. Pembatalan kegiatan usaha.
- d. Pembekuan kegiatan usaha.
- e. Pembatalan persetujuan.
- f. Pembatalan pendaftaran.
- g. Penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi.
- h. Pencabutan izin.

BAB XIII  
KETENTUAN PIDANA

Pasal 87

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan / atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.
- (3) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1), Pasal 38 ayat (1), Pasal 41, Pasal 44 ayat (4), Pasal 67 dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (4) Tindak pidana sebagaimana dimaksud ayat (3) merupakan tindak pidana kejahatan.

#### Pasal 88

Sanksi pidana kurungan, dan/atau denda tidak mengilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh.

### BAB XIV KETENTUAN PENYIDIKAN

#### Pasal 89

- (1) Selain Pejabat Penyidik Umum yang bertugas menyidik tindak Pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, berwenang:
  - a. Menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana.
  - b. Melaksanakan tindakan pertama pada saat itu di tempat kejadian dan melakukan pemeriksaan.
  - c. Menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka.
  - d. Melakukan penyitaan benda atau surat.
  - e. Mengambil sidik jari dan memotret seseorang.
  - f. Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi.
  - g. Mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara.
  - h. Mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya.
  - i. Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- (3) Dalam melaksanakan tugasnya, penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berwenang melakukan penangkapan, penahanan dan atau penggeledahan.

- (4) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2), membuat berita acara setiap tindakan tentang:
- a. Pemeriksaan tersangka.
  - b. Pemasukan rumah.
  - c. Penyitaan benda.
  - d. Pemeriksaan surat.
  - e. Pemeriksaan saksi.
  - f. Pemeriksaan ditempat kejadian dan mengirimkannya berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

BAB XV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 90

Hal-hal yang merupakan pelaksanaan Peraturan Daerah ini ditetapkan dengan Peraturan Walikota .

Pasal 91

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sorong  
pada tanggal 18-12-2015

WALIKOTA SORONG,  
CAP/TTD  
LAMBERTHUS JITMAU

Diundangkan di Sorong  
pada tanggal 18-12-2015

SEKRETARIS DAERAH KOTA SORONG,  
CAP/TTD  
WELLY TIGTIGWERIA

LEMBARAN DAERAH KOTA SORONG TAHUN 2015 NOMOR 20

NO.REG. PERATURAN DAERAH KOTA SORONG, PROVINSI PAPUA BARAT: ( 19/ 2015)

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM



**S U K I M A N**  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19580510 199203 1 005

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KOTA SORONG  
NOMOR 20 TAHUN 2015  
TENTANG  
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dan undang-undang dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat martabat dan harga diri dari tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat kesejahteraan adil makmur dan merata baik materil maupun spiritual.

Bahwa guna pencapaian kualitas hidup pekerja dan peningkatan produktivitas, maka perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlu adanya kometmen yang dilandasi oleh hati yang tulus untuk melakukan perubahan dibidang ketenagakerjaan dari pihak – pihak terkait yang meliputi pengusaha (owner) dan manajemen, pekerja/buruh, dan Pemerintah.
2. Sarana prasana dan fasilitas pendukung dalam pengembangan ketenagakerjaan di daerah.
3. Dana yang memadai.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Untuk itu dalam rancangan peraturan daerah penyelenggaraan ketenagakerjaan yang meliputi perencanaan dan informasi ketenagakerjaan, sumber daya manusia, keberpihakan kepada orang asli Papua, pelatihan tenaga kerja, penempatan dan perluasan ketenagakerjaan, hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja, hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan, pemutusan hubungan kerja dan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan kesejahteraan pekerja.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

persedian dan perencanaan tenaga kerja untuk 1 tahun kedepan terdapat terdapat pada fom wajib lapor ketenagakerjaan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan dan wajib diisi oleh setiap Badan usaha.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

pertumbuhan angkatan kerja adalah jumlah penduduk dengan usia produktif yaitu 15 tahun sampai dengan 64 tahun yang sedang bekerja mau pun pencari kerja, pertumbuhan kesempatan kerja adalah permintaan tenaga kerja yaitu suatu keadaan yang menggambarkan adanya kesempatan kerja yang siap diisi oleh penawar kerja (pencari kerja).

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19  
Cukup jelas.

Pasal 20  
Cukup jelas.

Pasal 21  
Cukup jelas.

Pasal 22  
Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (1)

Huruf a  
Cukup jelas.

Huruf b  
Yang dimaksud dengan kemampuan atau kecakapan adalah para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian.

Huruf c  
Cukup jelas.

Huruf d  
Cukup jelas.

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Ayat (3)  
Cukup jelas.

Pasal 24  
Cukup jelas.

Pasal 25  
Cukup jelas.

Pasal 26  
Cukup jelas.

Pasal 27

Ayat (1)

Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundangundangan antara lain perjanjian kerja waktu tertentu, Antar Kerja Antar Daerah, Antar Kerja

Ayat (2)

Surat pengangkatan untuk perjanjian Kerja lisan diperlukan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum yakni kepastian adanya hubungan kerja sehingga menjadi Jelas hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Pasal 28

Ayat (1)  
Cukup jelas.

Ayat (2)

Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa pengangkatan dianggap tidak ada.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Norma keselamatan dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan umum Bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan Proses pengolahan, proses pemeliharaan keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Huruf b

Norma kesehatan kerja dan hiegene perusahaan meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan tenaga kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi syarat hiegene perusahaan dan kesehatan kerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan untuk tenaga kerja.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari system manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi perencanaan pelaksanaan tanggung jawab prosedur proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan pencapaian pengkajian pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja mpat kerja yang aman efisein dan efektif terciptanya sumber daya manusia.

Ayat (4)

Cukup Jelas.

Pasal 46

Ayat (1)

Yang dimaksud Pesawat adalah kumpulan dari beberapa alat beserta kelengkapannya dalam suatu kesatuan atau berdiri sendiri memiliki fungsi guna mencapai tujuan tertentu.

Bahan adalah sesuatu yang berwujud fisik (gas, cair, padat, atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya, atau memiliki potensi kecelakaan serta biasanya dipergunakan tertentu.

Barang adalah sesuatu yang berwujud fisik (gas, cair, padat, atau campurannya) baik berbentuk tunggal atau campuran yang memiliki sifat-sifat bahaya, atau memiliki potensi kecelakaan serta biasanya merupakan hasil dari suatu tujuan tertentu.

Produk teknis adalah bahan atau barang yang dapat dipergunakan untuk suatu kebutuhan tertentu.

Instalasi adalah suatu jaringan atau bukan, yang dibuat guna suatu tujuan tertentu.

Mesin adalah suatu peralatan kerja yang dipergunakan untuk menyiapkan, mengolah membentuk atau membuat, merakit, menyelesaikan barang atau produk teknis dengan mewujudkan fungsi mesin.

Peralatan adalah alat yang dikonstruksikan khusus atau dibuat khusus untuk tujuan tertentu.

- Ayat (2)  
Cukup Jelas.
- Ayat (3)  
Cukup Jelas.
- Ayat (4)  
Cukup Jelas.

Pasal 47  
Cukup jelas.

Pasal 48  
Cukup jelas.

Pasal 49  
Cukup jelas.

Pasal 50  
Cukup jelas.

Pasal 51  
Ayat (1)  
Cukup jelas.  
Ayat (2)  
Cukup jelas.

Pasal 52  
Ayat (1)  
kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja/buruh.  
Ayat (2)  
Cukup jelas.  
Ayat (3)  
Pemberitahuan diperlukan untuk mendapatkan nomor bukti pencatatan, sehingga serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:  
a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;  
b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial;  
c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;  
d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh; dan  
e. melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.  
Ayat (4)  
Cukup jelas.

Pasal 53  
Cukup jelas.

Pasal 54  
Ayat (1)  
Tujuan pembentukan LKS TRIPARTIT adalah memberikan masukan sebagai bahan kajian bagi pemerintah daerah dalam mengambil kebijakan dalam pelaksanaan pembangunan dibidang ketenagakerjaan

Ayat (2)  
Cukup jelas.

Ayat (3)  
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  
ayat (1)  
Yang dimaksud dengan menghalang-halangi pada ayat ini antara lain dengan cara  
a. Menjatuhkan hukuman;  
b. Mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau  
c. Melakukan mutasi yang merugikan.  
ayat (2)  
Cukup jelas.

Pasal 74  
Cukup jelas.

Pasal 75  
Cukup jelas.

Pasal 76  
ayat (1)  
Cukup jelas.  
ayat (2)  
dalam hal penutupan perusahaan dilakukan secara tidak sah atau dilakukan sebagai tindakan balasan terhadap mogok yang sah atas tuntutan normative, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh.  
ayat (3)  
Cukup jelas.

Pasal 77  
perusahaan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia meliputi rumah sakit pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendalian telekomunikasi pusat penyedia tenaga listrik, pengelolaan minyak dan gas bumi.

Pasal 78  
Cukup jelas.

Pasal 79  
Cukup jelas.

Pasal 80  
Cukup jelas.

Pasal 81  
ayat (1)  
segala upaya pada ayat ini adalah upaya-upaya yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja dan lain-lain.  
ayat (2)  
Cukup jelas.  
ayat (3)  
Cukup jelas.

Pasal 82  
Cukup jelas.

Pasal 83  
Cukup jelas.

Pasal 84  
ayat (1)  
Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin hari tua dan meninggal dunia  
ayat (2)  
Cukup jelas.  
ayat (3)  
Cukup jelas.

Pasal 85  
Cukup jelas.

Pasal 86  
Cukup jelas.

Pasal 87  
Cukup jelas.

Pasal 88  
Cukup jelas.

Pasal 89  
Cukup jelas.

Pasal 90  
Cukup jelas.

Pasal 91  
Cukup jelas.



**WALIKOTA SORONG**  
**PROVINSI PAPUA BARAT**  
**PERATURAN DAERAH KOTA SORONG**  
**NOMOR 20 TAHUN 2015**  
**TENTANG**  
**PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN**



**PEMERINTAH KOTA SORONG**  
**TAHUN 2015**