

**LEMBARAN DAERAH
KOTA CIMAHI**



NOMOR :

TAHUN : 2015

PERATURAN DAERAH KOTA CIMAHI

NOMOR TAHUN 2015

TENTANG

**PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN
DI KOTA CIMAHI**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA CIMAHI,

- Menimbang :
- a. bahwa Tenaga Kerja sebagai mitra pengusaha merupakan salah satu pendukung dan pelaksana perekonomian yang sangat penting bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat khususnya di Kota Cimahi;
 - b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan upaya-upaya yang dapat mendorong percepatan

peningkatan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan Kota Cimahi;

- c. bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Kota Cimahi;

- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2918);
 - 2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39,

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);

3. Undang - Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3143);
4. Undang - Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat Di Muka Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3789);
5. Undang - Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
6. 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);

7. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Cimahi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4116);
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention Nomor 81 Concerning Labour Inspection In Industry and Commerce* (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri Dan Perdagangan) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4309);

10. 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);
11. 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);
12. 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);
13. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

14. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
15. 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);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190);

17. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2002 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4203);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tatakerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482);

19. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas Dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5358);
21. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial;
22. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laporan Lowongan Pekerjaan;
23. Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang;

24. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 4 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan;
26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak;
27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat - Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
28. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum;
29. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;

30. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Perjanjian Kerja Bersama;
31. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah;
32. Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 5 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Cimahi (Lembaran Daerah Kota Cimahi Tahun 2008 Nomor 86 Seri D);
33. Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 8 Tahun 2008 tentang Dinas Daerah Kota Cimahi (Lembaran Daerah Kota Cimahi Tahun 2008 Nomor 89 Seri D) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 2 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 8 Tahun 2008 tentang Dinas Daerah Kota Cimahi (Lembaran Daerah Kota Cimahi Tahun 2011 Nomor 115 Seri D);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA CIMAHI
DAN
WALIKOTA CIMAHI

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG
PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN DI KOTA CIMAHI.**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Cimahi.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Cimahi.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip NKRI sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945.

4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Cimahi.
5. Walikota adalah Walikota Cimahi.
6. Pejabat yang ditunjuk adalah pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah yang berwenang di bidang penyelenggaraan ketenagakerjaan dan mendapat pendelegasian wewenang dari Walikota;
7. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial adalah dinas yang mempunyai tugas pokok, fungsi, dan urusan di bidang ketenagakerjaan.
8. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi;
9. Lembaga kerjasama Bipartit adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial 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 bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

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;
- 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 perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dan huruf (b) yang

berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

12. Pemberi kerja adalah orang perorangan/ persekutuan atau badan hukum atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Pencari Kerja adalah Orang yang belum mendapatkan pekerjaan atau sudah memiliki pekerjaan dan berusaha mencari pekerjaan sesuai dengan minat, latar belakang pendidikan, maupun dengan bakat kemampuan yang dimiliki dengan cara mengumpulkan sebanyak-banyaknya informasi mengenai perusahaan yang diminati maupun meminta informasi maupun bantuan kolega yang dimiliki.
14. Pengantar Kerja merupakan sebuah jabatan fungsional yang bertugas untuk membantu para pencari kerja untuk mendapatkan informasi mengenai karir maupun lowongan pekerjaan.
15. Petugas Antar Kerja adalah seseorang yang membantu administrasi pelaksanaan penempatan tenaga kerja.

16. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
17. Serikat Pekerja/ serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja/ buruh baik diperusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya.
18. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
19. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
20. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

21. Penyandang cacat adalah setiap orang mempunyai kelainan fisik dan atau mental yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang meliputi penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental serta penyandang cacat mental dan fisik.
22. Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa yang dipekerjakan di wilayah Republik Indonesia.
23. IMTA adalah Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
24. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing selanjutnya disebut RPTKA adalah dokumen yang harus dimiliki oleh investor yang akan menggunakan tenaga kerja asing berupa rencana penggunaan tenaga kerja asing yang akan dilakukan dalam kegiatan usahanya.
25. KITAS adalah Kartu Izin Tinggal Terbatas yang berupa izin keimigrasian yang diberikan pada orang asing untuk tinggal di wilayah Negara Republik Indonesia dalam jangka waktu yang terbatas.

26. 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.
27. Bursa Tenaga Kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
28. 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 UUD 1945.
29. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
30. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.

31. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
32. *Outsourcing* adalah Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
33. Perusahaan *Outsourcing* adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
34. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
35. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah Badan Hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan jaminan sosial;

36. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan dibidang ketenagakerjaan
37. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan serta pembinaan dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
38. Anak adalah setiap orang yang belum berumur 18 (delapan belas) tahun dan atau belum menikah.
39. Keluarga adalah seorang istri/ suami dan 3 (tiga) anak/ anak angkat yang sah dan terdaftar di perusahaan.
40. Wajib lapor ketenagakerjaan adalah kewajiban pengusaha atau pengurus perusahaan/ pemberi kerja melaporkan gambaran ketenagakerjaan di perusahaan secara tertulis kepada pemerintah atau pejabat yang ditunjuk yang menangani masalah perlindungan, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan.

41. Upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan yang dinyatakan dalam bentuk uang yang di tetapkan menurut peraturan perundang-undangan/perjanjian kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja/ buruh maupun keluarganya.
42. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok.
43. Upah Minimum Kota yang selanjutnya disebut UMK adalah upah minimum yang berlaku di Kota Cimahi.
44. Tenaga Kerja Indonesia adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar Negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.
45. Pekerja informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.
46. Antar Kerja Lokal selanjutnya disingkat (AKL) adalah antar kerja antar Kabupaten/Kota dalam wilayah Provinsi.

47. Antar Kerja Daerah selanjutnya disingkat (AKAD) adalah antar kerja antar Provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
48. Antar Kerja Antar Negara selanjutnya disingkat (AKAN) adalah antar kerja untuk mengisi lowongan kerja di luar negeri sesuai dengan permintaan.
49. Perjanjian Kerja yang selanjutnya disebut PK adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
50. Peraturan Perusahaan yang selanjutnya disebut PP adalah suatu peraturan yang di buat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.
51. Perjanjian Kerja Bersama yang selanjutnya disebut PKB adalah perjanjian yang di buat oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang telah didaftarkan pada pemerintah daerah dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang

harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja.

52. Pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang membidangi tenaga kerja.
53. 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.
54. Dewan Pengupahan Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat Tripartit, dibentuk oleh Walikota dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada Walikota dalam penetapan upah minimum.
55. Asosiasi Pengusaha Indonesia selanjutnya disingkat APINDO adalah organisasi pengusaha yang diberi kewenangan oleh Kamar Dagang Indonesia (KADIN) dalam penanganan masalah ketenagakerjaan yang berkedudukan di Kota Cimahi.
56. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seseorang atau lebih mediator hubungan industrial yang netral.

57. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah Pegawai Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan Mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis pada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.
58. Penyidik Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disingkat PPNS adalah Penyidik Pegawai Negeri Sipil tertentu yang memiliki keahlian khusus di bidang ketenagakerjaan.
59. Pemagangan adalah bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan, instansi atau lembaga

latihan kerja dengan memperoleh pengetahuan keterampilan dan sikap kerja untuk jabatan tertentu melalui jalur pengalaman yang dilaksanakan secara sistematis dan terikat dalam satu kontrak pemagangan yang tidak dengan sendirinya dijamin penempatannya.

60. Sertifikasi Kompetensi adalah suatu proses untuk mendapatkan pengakuan atas tingkat kualifikasi keterampilan tenaga kerja melalui suatu uji latihan kerja sesuai dengan standar jabatan atau persyaratan pekerjaan secara Nasional.
61. Lembaga akreditasi adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.
62. Fasilitas Kesejahteraan Pekerja adalah sarana pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempertinggi produktifitas dan ketenangan kerja.

63. Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.
64. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.
65. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
66. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

67. 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.
68. Unjuk rasa atau demonstrasi adalah kegiatan yang dilakukan seorang atau lebih untuk mengeluarkan pikiran dengan lisan, tulisan, dan sebagainya secara demonstratif di muka umum.
69. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan untuk mencari, mengolah, mengumpulkan, data dan keterangan baik menggunakan alat bantu atau tidak untuk mengetahui dan menguji pemenuhan kewajiban perusahaan dalam melaksanakan ketentuan peraturan perundangan ketenagakerjaan.
70. Penyimpangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau sekelompok orang pada waktu-waktu tertentu dalam suatu perusahaan yang pelaksanaannya tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

71. Perseroan Terbatas (PT) adalah suatu badan hukum untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya.

BAB II

PELATIHAN DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pembinaan dan Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 2

- (1) Dinas berkewajiban melakukan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) baik dalam bentuk bimbingan maupun pengendalian.
- (2) Dalam pelaksanaan pembinaan terhadap LPK, aspek-aspek yang dibina sekurang-kurangnya meliputi :
 - a. Program pelatihan
 - b. Suber daya manusia
 - c. Fasilitas atau sarana dan prasarana;
dan
 - d. System dan metode

- (3) Dalam pelaksanaannya, pembinaan teknis dilakukan melalui beberapa bentuk antara lain :
 - a. Pendidikan dan pelatihan (diklat)
 - b. Seminar, lokakarya, rapat-rapat konsultasi; dan
 - c. Kunjungan, monitoring, evaluasi dan pelaporan
- (4) Lembaga Pelatihan Kerja yang telah memperoleh izin berhak mendapatkan penilaian teknis dari Dinas
- (5) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilaksanakan oleh tim penilai, sekurang-kurangnya 5 (lima) orang anggota terdiri dari :
 - a. Unsur Dinas yang membidangi ketenagakerjaan; dan
 - b. Unsur organisasi lembaga pelatihan kerja
- (6) Tim penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (5) serta teknis pelaksanaan penilaiannya ditetapkan dengan Keputusan Kepala Dinas.

Pasal 3

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif dan efisien dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja serta kualitas sumber daya manusia, untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin.
- (3) Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi syarat-syarat meliputi :
 - a. tersedianya tenaga pelatihan
 - b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan
 - c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
 - d. tersedianya dana bagi kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.
- (4) Penyelenggaraan pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan dan

kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

- (5) Pelatihan yang dilaksanakan pemerintah, perusahaan maupun swasta harus dapat menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang dapat diterima pasar kerja.
- (6) Lembaga pelatihan baik yang dikelola swasta maupun yang dikelola pemerintah, dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pelatihan perlu adanya pembinaan dan pengembangan dari pemerintah daerah.
- (7) Lembaga pelatihan baik yang dikelola pemerintah atau swasta wajib mendaftarkan/melaporkan program kegiatan pelatihannya pada Dinas.

Bagian Kedua Pelaksanaan Program Peningkatan Produktivitas

Pasal 4

- (1) Dalam upaya peningkatan produktivitas di daerah, perlu ditingkatkan sosialisasi dan pelatihan produktivitas untuk semua masyarakat tenaga kerja dan industri.

- (2) Peningkatan sosialisasi dan pelatihan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah dan perusahaan.
- (3) Dalam pelaksanaan peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah menyediakan balai latihan kerja dan bekerjasama dengan perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan

Bagian Ketiga Pemagangan

Pasal 5

- (1) Perusahaan di Kota Cimahi agar menerima pelaku magang.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan yang berisi hak dan kewajiban antara peserta atau penyelenggara program pemagangan dengan pengusaha, bidang kejuruan serta jangka waktu pemagangan yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada instansi yang membidangi tenaga kerja.

- (3) Ketentuan pelaksanaan pemagangan adalah sebagai berikut:
- a. jenis pekerjaan disesuaikan dengan bidang/kejuruan dari pelaku magang;
 - b. pelaksanaan magang hanya dapat dilakukan maksimal 6 (enam) jam untuk bekerja, 2 (dua) jam untuk *tutorial* per hari tanpa lembur dengan menggunakan sistem 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. pelaku magang berkewajiban untuk menunaikan seluruh kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian pemagangan dengan penuh tanggung jawab sehingga berdampak positif bagi perusahaan;
 - d. jangka waktu pemagangan tidak dapat diperpanjang.
 - e. Pelaku magang berhak mendapatkan fasilitas dari perusahaan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali makan.

Bagian Keempat
Perizinan/Pendaftaran Lembaga
Pelatihan Kerja dan
Pengesahan Kontrak/Perjanjian
Magang Dalam Negeri

Pasal 6

- (1) Lembaga Pelatihan Kerja Swasta wajib memperoleh izin, dan untuk Lembaga Pelatihan Kerja Perusahaan wajib terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja diatur dengan Peraturan Walikota.
- (3) Untuk pelaksanaan program pemagangan wajib dibuat perjanjian pemagangan antara pihak perusahaan dengan pihak pemegang yang disahkan oleh Kepala Dinas.
- (4) Kontrak pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. hari, tanggal, bulan, dan tahun penandatanganan kontrak antara perusahaan dan pemegang

- b. nama, jabatan dan alamat pihak perusahaan yang menyelenggarakan program pemagangan
- c. nama, tempat, tanggal lahir dan alamat pemegang
- d. penerimaan dan lokasi pemagangan
- e. jangka waktu pemagangan
- f. jenis kejuruan dan nama jabatan
- g. hak dan kewajiban perusahaan dan pemegang; dan
- h. sanksi

Bagian Kelima
Sertifikasi Kompetensi dan Akreditasi
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 7

Dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja, dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi atau lembaga akreditasi terkait.

BAB III TENAGA KERJA ASING

Bagian Kesatu Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 8

- (1) Penggunaan Pemberi kerja Asing (TKA) dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Dalam hal penggunaan TKA sebagaimana dimaksud ayat (1) perusahaan wajib menggunakan minimal 1 (satu) orang tenaga kerja pendamping untuk 1 (satu) jenis jabatan/pekerjaan.
- (3) Demi terselenggaranya alih teknologi secara maksimal maka perusahaan harus menyiapkan sarana penyuluhan dan pelatihan.
- (4) Pemberi kerja pendamping yang telah menyerap alih teknologi dari TKA wajib diusulkan oleh perusahaan untuk mendapatkan sertifikat dari Lembaga Sertifikasi Nasional dan selanjutnya mengisi posisi yang sebelumnya diisi oleh TKA.

- (5) Pemberi Kerja yang menggunakan TKA wajib membuat laporan alih teknologi oleh tenaga kerja asing yang digunakan minimal setiap 3 (bulan) sekali.
- (6) Penggunaan TKA oleh perusahaan selama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang;
- (7) Untuk jabatan Direksi selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang;
- (8) Perusahaan yang memperkerjakan TKA wajib melaporkan keberadaannya ke instansi yang membidangi ketenagakerjaan di Kota Cimahi setiap 1 (satu) tahun sekali.

Bagian Kedua
Izin Perpanjangan Tenaga Kerja
Asing

Pasal 9

- (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang berada di kota Cimahi, yang izinnya akan berakhir dan masih akan menggunakan TKA diperusahaanya, maka wajib memperpanjang IMTA kepada

Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.

- (2) Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat 1, diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu IMTA berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diajukan dengan melampirkan persyaratan sebagai berikut:
 - a. Copy IMTA yang masih berlaku;
 - b. Paspor;
 - c. Keterangan Izin Tinggal Terbatas (KITAS);
 - d. Surat Tanda Melapor Diri (STMD) dari Polres Cimahi;
 - e. Surat Keterangan Kependudukan Sementara (SKKPS) dari Catatan Sipil Kota Cimahi;
 - f. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Walikota;
 - g. Copy polis asuransi dari BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;

- h. Laporan Pelatihan kepada TKI pendamping;
 - i. Copy Keputusan RPTKA yang masih berlaku; dan
 - j. Foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2 (dua) lembar;
 - k. SKTT Surat keterangan tempat tinggal sementara.
- (4) Pelatihan kepada TKI pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat 3 huruf d, dibuktikan dalam bentuk laporan realisasi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan alih teknologi kepada Tenaga Kerja Indonesia.
- (5) Besaran biaya perpanjangan izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Perda Retribusi Jasa Tertentu.

BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah mengatur penyediaan dan penempatan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai, serta

penempatan tenaga kerja dilakukan secara efisien dan efektif.

- (2) Dalam penanganan pengangguran dan rekrutmen tenaga kerja, perusahaan-perusahaan di Kota Cimahi agar memberikan kesempatan terlebih dahulu terhadap warga Kota Cimahi sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) pasal ini dikoordinasikan dengan instansi yang membidangi tenaga kerja.
- (4) Koordinasi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) dilakukan secara terbuka dan transparan.

Pasal 11

- (1) Setiap perusahaan yang berada di Kota Cimahi berupaya melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan menengah kejuruan dan atau Perguruan

Tinggi untuk menampung tenaga kerja lokal yang dihasilkan oleh lembaga-lembaga pendidikan tersebut.

- (2) Mekanisme penyaluran tenaga kerja terampil sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatas disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan
- (3) Dalam proses penyaluran tenaga kerja lembaga pendidikan menengah kejuruan dan Perguruan Tinggi dilarang memungut biaya kepada tenaga kerja dan atau pengguna tenaga kerja.
- (4) Penempatan tenaga kerja melalui proses AKL maupun AKAD dapat dilakukan oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang telah memiliki izin dari Instansi yang membidangi ketenagakerjaan.

BAB V
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Pasal 12

- (1) Setiap pengusaha wajib melaporkan secara tertulis minimal 1 (satu) bulan sebelumnya setiap ada lowongan pekerjaan kepada Walikota atau instansi yang membidangi ketenagakerjaan.
- (2) Dinas menyebarluaskan informasi pasar kerja kepada masyarakat, mencakup data dan informasi tentang persediaan, permintaan dan penempatan tenaga kerja serta kondisi pasar kerja setempat melalui media.
- (3) Pendaftaran pencari kerja dilakukan oleh Dinas, untuk mendapatkan kualifikasi dan data pencari kerja.
- (4) Pencari kerja yang akan melamar pekerjaan, wajib mendaftarkan diri pada Dinas dengan melengkapi persyaratan :
 - a. Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kota Cimahi asli

- b. Photo Copy Ijazah ; dan
 - c. Pas photo ukuran 3 X 4 sebanyak 2 (lembar)
- (5) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diberikan Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja (AK-I) Setelah mengisi daftar isian pencari kerja (AK-II).
- (6) Setiap perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib mencantumkan AK-I sebagai persyaratan untuk memenuhi lowongan pekerjaan yang tersedia.
- (7) Data dan informasi lowongan kerja yang diperoleh dari perusahaan pengguna tenaga kerja harus lengkap dan jelas baik kuantitatif dan kualitatif termasuk persyaratan jabatan, untuk memudahkan fasilitasi dan mediasi proses pasar kerja.
- (8) Optimalisasi penyebaran informasi pasar kerja dan lowongan kerja secara teknis dilaksanakan oleh pegawai fungsional pengantar kerja dan dibantu oleh petugas antarkerja.

- (9) Pelayanan penyebarluasan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja tidak dipunggut biaya.
- (10) Instansi yang membidangi ketenagakerjaan wajib melakukan pemantauan dan evaluasi dalam pelaksanaan ayat (1) di atas.

Pasal 13

- (1) Sebagai upaya pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri di Kota Cimahi menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, pengusaha dan masyarakat.
- (2) Pemerintah Kota Cimahi berupaya untuk memfasilitasi terbukanya kesempatan kerja dalam bentuk kegiatan produktif berupa pelatihan berbasis kompetensi dan kewirausahaan yang tepat gun dengan cara melalui Lembaga Pelatihan Kerja dan Balai Latihan Kerja yang ada di Cimahi.
- (3) Pengusaha di Kota Cimahi lebih terbuka dalam pengembangan Pola Kemitraaan sesuai dengan kondisi perusahaan dan kultur masyarakat setempat.

BAB VI
PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU

Pasal 14

- (1) Pengusaha yang akan melaksanakan hubungan kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib memberitahukan secara tertulis kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum ditandatangani perjanjian.
- (2) Setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) instansi yang membidangi ketenagakerjaan wajib melakukan penelitian kepada perusahaan mengenai persyaratan-persyaratannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Setelah dilaksanakan penelitian sebagaimana dimaksud ayat (2) sebelum ditandatangani perjanjian oleh pengusaha dan pekerja instansi yang membidangi ketenagakerjaan wajib memberikan pembinaan.

- (4) Pengusaha/Perusahaan yang tidak memberitahukan secara tertulis sebagaimana dimaksud ayat (1) dan atau tidak mencatatkan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (5) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu memiliki hak yang sama dalam hal perlindungan haknya dengan tenaga kerja tetap.
- (6) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (7) 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 antara lain :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya dan palinglama 3 (tiga) tahun
 - b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka

waktu tertentu dapat diadakan waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (8) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi peraturan ayat (7) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

BAB VII PENYELESAIAN DAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 15

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.

- (2) Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan.
- (4) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tidak dilampirkan, maka Dinas mengembalikan berkas untuk dilengkapi, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (5) Setelah menerima pencatatan penyelesaian perselisihan industrial dari salah satu pihak atau para pihak, Dinas wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian

melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

- (6) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (7) Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
- (8) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- (9) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VIII LEMBAGA KERJASAMA TRIPARTIT DAN DEWAN PENGUPAHAN

Pasal 16

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerjasama Tripartit dan Dewan Pengupahan Kota Cimahi.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga-lembaga sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Cimahi.
- (3) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, masukan, maupun rekomendasi kepada Pemerintah daerah dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

- (4) Lembaga Kerjasama Tripartit merancang dan menentukan langkah-langkah strategis dalam pembinaan hubungan industrial.
- (5) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan saran, masukan, pertimbangan kepada Walikota tentang permasalahan ketenagakerjaan yang ada.
- (6) Dewan pengupahan mendorong optimalisasi dalam menganalisis sistem pengupahan.
- (7) Survey dilakukan secara Tripartit sebanyak 4 (empat) kali dalam satu tahun sehingga dapat ditetapkan nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang bisa dipertanggungjawabkan.

BAB IX
ORGANISASI PENGUSAHA DAN
SERIKAT PEKERJA

Pasal 17

- (1) Pengusaha dan pekerja dan atau serikat pekerja/serikat buruh Kota Cimahi melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan;

- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha/APINDO dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha/organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.
- (4) Pengusaha wajib membantu pembayaran iuran serikat pekerja/serikat buruh melalui pemotongan upah tiap bulan atas pengajuan serikat pekerja/serikat buruh
- (5) Pengusaha agar menyediakan fasilitas kantor sekretariat serikat pekerja/serikat buruh beserta perlengkapannya.
- (6) Pengusaha di Kota Cimahi agar menjadi anggota organisasi pengusaha/APINDO yang memiliki

kewenangan dibidang
ketenagakerjaan.

- (7) Pemerintah Daerah memberikan fasilitas program kegiatan kepada Serikat Pekerja/Buruh sesuai dengan kemampuan dan ketentuan yang berlaku.

BAB X

MOGOK KERJA DAN UNJUK RASA

Bagian Satu

Mogok Kerja

Pasal 18

- (1) Mogok kerja dapat dilakukan setelah gagalnya perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan telah 2 (dua) kali mengajukan perundingan secara tertulis kepada pihak pengusaha/perusahaan;
- (2) Lamanya perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan berlaku untuk permasalahan yang sifatnya non normatif;
- (3) Pengajuan perundingan disampaikan minimal 7 (tujuh) hari

kerja sebelumnya oleh pekerja/buruh atau Serikat Buruh kepada pihak pengusaha/perusahaan yang ditembuskan kepada pihak yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

- (4) Selama proses pengajuan perundingan maka pekerja/buruh tetap bekerja sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi dan menyalurkan aspirasinya secara demokratis, tidak saling memprovokasi serta tidak melakukan tindakan anarkis;
- (5) Pemberitahuan mogok kerja disampaikan kepada pihak-pihak paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum kegiatan mogok dilakukan dengan melampirkan surat-surat pengajuan perundingan dan atau risalah perundingan sebelumnya;
- (6) Kegiatan mogok kerja diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan atau membahayakan keselamatan orang lain.

- (7) Mogok kerja yang tidak sesuai dengan ayat (1), (3) dan (5) dianggap mogok kerja tidak sah dan dianggap mangkir.

Bagian Kedua Unjuk Rasa

Pasal 19

- (1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang akan melakukan unjuk rasa dengan mengajak anggotanya yang sedang bekerja untuk meninggalkan pekerjaannya harus mengirim pemberitahuan kepada pihak Kepolisian Republik Indonesia dengan tembusan kepada Instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dan pihak perusahaan tempat anggotanya bekerja selambat-lambatnya 3 X 24 jam sebelum kegiatan unjuk rasa dilaksanakan.
- (2) Pekerja/Buruh atau anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang akan mengikuti unjuk rasa dilarang meninggalkan pekerjaannya tanpa izin dari perusahaan tempat bekerja.

- (3) Pekerja/Buruh yang meninggalkan pekerjaannya untuk berunjuk rasa tanpa izin dari perusahaan dianggap mangkir dan perusahaan tidak wajib membayar upahnya.

BAB XI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bagian Kesatu Penutupan Perusahaan

Pasal 20

Walikota atau pejabat yang ditunjuk dapat segera melakukan koordinasi dengan para pihak baik pengusaha/manajemen perusahaan, pekerja dan atau pihak terkait lainnya apabila diduga akan terjadi penutupan perusahaan atau perusahaan mengalami pailit.

Pasal 21

- (1) Setiap perusahaan yang berada di Kota Cimahi agar menyediakan Dana Cadangan Pesangon baik didalam maupun diluar perusahaan.
- (2) Dana cadangan tersebut disimpan dibank pemerintah daerah.

- (3) Setiap perusahaan melaporkan Dana Cadangan Pesangon setiap tahun kepada pengawas bidang ketenagakerjaan.

Pasal 22

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan oleh hal-hal yang bukan menjadi kesalahan pekerja/buruh, pelanggaran ringan/berat maka pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerjajanya sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
- (2) Selama putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

- (4) Dalam hal terjadi proses PHK dengan tanpa melakukan skorsing sebagaimana dimaksud ayat (3), pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak yang biasa diterima pekerja/buruh.

Bagian Kedua Pensiun

Pasal 23

- (1) Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun (55 tahun) berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha dan memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.
- (2) Pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya yang pensiun dapat mengkonpensasikan Saldo Tabungan Hari Tua yang disimpan pada Dana Pensiun BPJS

Ketenagakerjaan untuk karyawan yang bersangkutan sesuai dengan Peraturan Perundang-undang yang berlaku.

- (3) Bagi perusahaan yang belum mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun maka pengusaha wajib membayar hak pensiun pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Ketiga Pengunduran Diri

Pasal 24

- (1) Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili pengusaha secara langsung selain memperoleh uang pengantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diberikan uang pisah yang besarnya dimusyawarahkan dan pelaksanaannya dituangkan dalam PK, PP atau PKB.

- (2) Perusahaan yang belum mengatur besaran uang pisah dalam PK, PP, atau PKB maka besaran uang pisah yang berlaku mengacu kepada Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- (3) Pekerja/buruh yang terindikasi mendapatkan tekanan/intimidasi dari perusahaan dapat melakukan pengaduan dalam bentuk pernyataan tertulis ditembuskan ke Instansi yang membidangi tenaga kerja, apabila mengundurkan diri berhak mendapatkan pesangon sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Bagian Keempat Peralihan Perusahaan

Pasal 25

Bila terjadi peralihan perusahaan dan atau perpindahan kepemilikan perusahaan dan terjadi pemutusan hubungan kerja:

- a. apabila pekerja/buruh menolak untuk dipekerjakan kembali dengan pemilik perusahaan baru maka perusahaan lama

memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 156 ayat (2), ayat (3), ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

- b. apabila pengusaha baru menolak memperkerjakan kembali tenaga kerja tersebut maka perusahaan lama memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 156 ayat (2), satu kali ketentuan yang diatur dalam pasal 156 ayat (3) dan satu kali ketentuan yang diatur dalam pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

BAB XII

KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH

Pasal 26

- (1) Setiap perusahaan yang berkedudukan dalam wilayah Kota Cimahi wajib menyelenggarakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sesuai dengan ukuran kemampuan perusahaan.

(2) Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini meliputi :

- a. makan minum yang layak sesuai dengan standar gizi yang dibutuhkan berdasarkan standar kebutuhan energi untuk orang bekerja;
- b. fasilitas transportasi/antar jemput;
- c. fasilitas seragam kerja setiap tahun;
- d. sarana dan prasarana olahraga yang memadai dan representatif;
- e. sarana ibadah yang memadai dan representatif;
- f. fasilitas rekreasi setiap tahun minimal 1(satu) kali.
- g. Sarana Ruang Makan/Kantin
- h. Fasilitas Ruang Kesehatan
- i. Koperasi Karyawan; dan
- j. Menyediakan Ruang Laktasi

(3) Ketentuan penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja tentang Fasilitas pekerja

sebagaimana diatur dalam ayat (1) dan ayat (2) pasal ini, dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

- (4) Walikota atau pejabat yang ditunjuk berwenang memberikan bimbingan, penyuluhan, pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja di perusahaan.

BAB XIII PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Perlindungan

Pasal 27

Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, *hygiene* perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia dan nilai-nilai agama sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Bagian Kedua Tenaga Kerja Perempuan

Pasal 28

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada malam hari antara jam 23.00 WIB sampai dengan jam 05.00 WIB wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan berikut:
 - a. menyediakan sarana transportasi/antar jemput;
 - b. makan minum yang layak sesuai dengan standar gizi yang dibutuhkan berdasarkan standar kebutuhan energi untuk orang bekerja;
 - c. menjaga norma-norma kesusilaan sehingga tidak dimungkinkan terjadinya tindak kekerasan dan pelecehan seksual.

- (2) Demi memberikan perlindungan maksimal bagi tenaga kerja perempuan, maka pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari dianjurkan untuk memberikan perlindungannya terhadap tenaga kerja perempuan mulai dari jam 21.00 WIB sampai dengan jam 07.00 WIB.

Pasal 29

- (1) Pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan sesuai dengan harkat dan martabatnya.
- (2) Pekerja perempuan berhak mendapatkan hak-hak dasar meliputi :
 - a. Istirahat haid maksimal 2 (dua) hari pada hari pertama dan kedua apabila pekerja perempuan pada waktu haid dan ada surat keterangan Dokter atau Bidan yang memeriksanya;
 - b. Istirahat hamil/persalinan selama 3 (tiga) bulan, dengan ketentuan 1,5 (satu setengah) bulan sebelum persalinan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah persalinan menurut perhitungan Dokter Kandungan atau Bidan yang memeriksa;
 - c. Istirahat keguguran kandungan selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan Surat Keterangan Dokter Kandungan atau Bidan yang memeriksanya;
 - d. Pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya berhak

mendapatkan tempat laktasi (ruang ibu menyusui).

- (3) Ketentuan tentang perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan sebagaimana diatur dalam pasal ini, dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Ketiga Tenaga Kerja Penyandang Cacat

Pasal 30

- (1) Sebagai bentuk konkrit penegakan Hak Asasi Manusia, perusahaan yang berkedudukan di Kota Cimahi wajib memberikan kesempatan kepada penyandang cacat untuk mendapatkan pekerjaan dan perlindungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
- (2) Setiap pengusaha berupaya mempekerjakan penyandang cacat dengan prosedur dan tata cara pelaksanaan kerja yang disepakati bersama dalam PK, PP, atau PKB.

BAB XIV
PENYERAHAN SEBAGIAN
PEKERJAAN KEPADA
PERUSAHAAN LAIN
(OUTSOURCHING)

Pasal 31

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat-syarat :
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. Perlindungan upah, kesejahteraan dan syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (2)

tidak dilaksanakan maka demi hukum status hubungan kerja antar pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih tanggung jawab menjadi pekerja/buruh dari perusahaan pemberi kerja.

- (4) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1(satu) pasal ini hak dan kewajibannya sama dengan Tenaga Kerja Tetap.

Pasal 32

- 1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. dilakukan terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

- (2) Jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja adalah:
- a. pekerjaan Pelayanan Kebersihan (*Cleaning Service*);
 - b. pekerjaan Usaha Penyedia Makanan Bagi Pekerja (*Catering*);
 - c. pekerjaan Usaha Pengamanan (*Security*);
 - d. pekerjaan Usaha Penyedia Jasa Angkutan Pekerja / Buruh;
 - e. Pekerjaan Pelayanan Parkir.

Pasal 33

Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh;
- b. Perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh harus memiliki izin operasional yang dikeluarkan oleh dinas yang bertanggung jawab di provinsi dengan syarat-syarat sebagai berikut:
 - 1) Berbadan hukum berbentuk Perseroan Terbatas.

- 2) Memiliki kantor permanen di Kota Cimahi.
 - 3) Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya;
- c. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada huruf b dilarang melaksanakan kegiatan operasional;
- d. Perusahaan penyediaan jasa pekerja/buruh yang melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud berkewajiban
- 1) Memberi kejelasan status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa/buruh;
 - 2) Memberikan surat perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama kepada pekerja;
 - 3) Memberi upah minimal sebesar UMK;
 - 4) Memberikan kesejahteraan yang sama seperti pekerja pada perusahaan pemberi kerja;

- 5) Memberikan segala hak yang timbul pada saat dan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana diatur dalam aturan undang-undang ketenagakerjaan;
 - 6) Melaporkan perjanjian kerja dengan perusahaan pemberi kerja sebelum dan sesudah pelaksanaan kontrak kepada SKPD; dan
 - 7) Melaporkan secara periodic kepada SKPD setiap 3 bulan sekali yang sekurang-kurangnya memuat jumlah tenaga kerja, upah dan jaminan sosial tenaga kerja.
- e. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - f. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib sesuai dengan peraturan yang berlaku yang mengatur ketentuan ketenagakerjaan.

Pasal 34

- (1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - a. dilakukan terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

- (2) Jenis-jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja adalah:
 - a. pekerjaan Pelayanan Kebersihan (*Cleaning Service*);
 - b. pekerjaan Usaha Penyedia Makanan Bagi Pekerja (*Catering*);
 - c. pekerjaan Usaha Pengamanan (*Security*);
 - d. pekerjaan Usaha Penyedia Jasa Angkutan Pekerja / Buruh;
 - e. Pekerjaan Pelayanan Parkir.

BAB XV
JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DAN TUNJANGAN HARI RAYA

Bagian Kesatu
Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pasal 35

- 1) Setiap orang yang bekerja di wilayah Kota Cimahi, termasuk Orang Asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan wajib menjadi peserta Jaminan Sosial.
- (2) Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh BPJS.
- (3) BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah:
 - a. BPJS Kesehatan; dan
 - b. BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a Menyelenggarakan Program Jaminan Kesehatan.
- (5) BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b menyelenggarakan Program:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
 - b. Jaminan Hari Tua (JHT);
 - c. Jaminan Kematian (JKM); dan
 - d. Jaminan Pensiun.
- (6) Pemberi Kerja wajib mendaftarkan dirinya dan seluruh pekerjanya sebagai peserta BPJS.
- (7) Pemberi Kerja, dalam melakukan Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (6) wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.
- (8) Tahapan pendaftaran peserta BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kedua
Perlindungan Terhadap Pekerja
Informal

Pasal 36

- (1) Pemerintah Kota Cimahi mendorong pekerja informal untuk mengikutsertakan dirinya menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Ketenagakerjaan
- (2) Pemerintah melakukan sosialisasi dan berperan aktif mengupayakan agar tenaga kerja informal mendapat perlindungan terhadap resiko kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Ketenagakerjaan
- (3) Mekanisme dan teknis pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Bagian Ketiga **Tunjangan Hari Raya Keagamaan**

Pasal 37

- (1) Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan kepada pekerja/buruh menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain, bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan satu kali dalam satu tahun.
- (3) Besarnya THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, sebesar 1 (satu) bulan upah
 - b. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua

belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerjanya dengan perhitungan

$$= \frac{\text{masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}}{12}$$

- (4) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (5) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (6) Pemberian THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing pekerja, kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh ditentukan lain.

- (7) Pembayaran THR sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

BAB XVI

UPAH MINIMUM KOTA (UMK)

Pasal 38

- (1) Setiap perusahaan wajib melaksanakan Upah Minimum Kota (UMK) sebagai jaring pengaman dasar pembayaran Upah di Kota Cimahi.
- (2) Perusahaan yang tidak mengajukan permohonan penangguhan dan atau perusahaan yang permohonan penangguhan UMK-nya tidak disetujui oleh Gubernur wajib melaksanakan upah minimum.
- (3) Pengusaha dilarang membuat perjanjian/kesepakatan membayar upah dibawah upah minimum.
- (4) Perusahaan yang mempekerjakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan *Outsourcing* wajib melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

- (5) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (6) Pengusaha wajib menaikkan upah minimum bagi pekerja/buruh yang sudah menikah atau berkeluarga dan/atau sudah memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih sekurang-kurangnya 5 % (lima persen) lebih besar dari UMK yang berlaku yang dimasukkan ke dalam struktur upah dan menjadi tunjangan tetap.
- (7) Pemberlakuan kenaikan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (6) di atas dilakukan bersamaan dengan kenaikan UMK.

BAB XVII
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN
KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 39

Pembinaan penyelenggaraan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi oleh Pemerintah dengan mengikutsertakan

APINDO dan serikat pekerja/serikat buruh demi terwujudnya tenaga kerja dan atau perusahaan/lembaga yang berprestasi dan produktif.

Bagian Kedua Pengawasan

Pasal 40

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada dinas yang mempunyai kompetensi dan independen.
- (2) Pembinaan dan pengawasan dilakukan secara berkesinambungan guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (3) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), melalui tahapan sebagai berikut:
 - a. pengusaha yang melakukan pelanggaran diberikan pembinaan;
 - b. apabila masih tetap melakukan pelanggaran berkelanjutan, maka diberikan nota pemeriksaan dalam kurun

waktu 14 (empat belas) hari kerja untuk dilakukan perbaikan.

- c. apabila tidak melaksanakan hasil pembinaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b akan dilakukan pemanggilan dan peringatan masing-masing sebanyak 3 (tiga) kali;
- d. pelanggaran sebagaimana dimaksud huruf c dibuatkan laporan kejadian yang kemudian akan ditindaklanjuti oleh PPNS ketenagakerjaan.

Pasal 41

Apabila menemukan pelanggaran terhadap perundang-undangan ketenagakerjaan atau peraturan daerah ini maka pegawai pengawas ketenagakerjaan wajib melaporkannya kepada Walikota melalui instansi yang membidangi ketenagakerjaan.

Pasal 42

Untuk meningkatkan kinerja pejabat fungsional ketenagakerjaan, Walikota memberikan tunjangan jabatan fungsional yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah Kota Cimahi.

BAB XVIII
KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI
ADMINISTRATIF

Bagian Kesatu
ketentuan pidana

Pasal 43

- (1) Setiap orang dan atau badan yang melanggar sesuai ketentuan yang tercantum dalam pasal 14 ayat (1), (2) dan (3) serta pasal 23, 26 ayat (1) dan (2), pasal 28 ayat (1), pasal 29 ayat (2), pasal 33, 37 dan pasal 38 diancam pidana kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Denda sebagaimana ditetapkan pada ayat (1) disetorkan ke kas daerah.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

Bagian Kedua Sanksi Administratif

Pasal 44

- (1) Walikota atau pejabat yang ditunjuk memberikan sanksi administratif terhadap perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sesuai yang tercantum dalam pasal 14 ayat (1), pasal 26 ayat (2), pasal 28 ayat (1), pasal 33 dan pasal 37.

- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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;
 - h. pencabutan izin.

BAB XIX PENYIDIKAN

Pasal 45

- (1) Penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Sebelum melakukan penyidikan Penyidik Pegawai Negeri Sipil wajib melakukan tindakan pembinaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XX KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 46

Semua Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang masih berjalan sebelum Peraturan Daerah ini diundangkan masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tersebut.

BAB XXI PENUTUP

Pasal 47

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini maka Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 6 Tahun 2010 dan Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kota Cimahi dinyatakan dicabut dan tidak berlaku.

Semua peraturan yang tidak diatur dalam perda ini tetap berlaku selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

Pasal 48

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Cimahi
pada tanggal

WALIKOTA CIMAHI,

Ttd

ATTY SUHARTI

Diundangkan di Cimahi
pada tanggal

PLT. SEKRETARIS DAERAH KOTA CIMAHI

SRI NURUL HANDAYANI
LEMBARAN DAERAH KOTA CIMAHI
TAHUN NOMOR

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA CIMAHI / , PROVINSI
JAWA BARAT