

# LEMBARAN DAERAH KOTA BOGOR



SALINAN

TAHUN 2010 NOMOR 2 SERI E

## PERATURAN DAERAH KOTA BOGOR NOMOR 4 TAHUN 2010 TENTANG

### KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BOGOR,

- Menimbang** :
- bahwa dalam melaksanakan pembangunan di daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
  - bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan daerah;
  - bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf b, perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, serta perlindungan tenaga kerja;

- d. bahwa perlindungan terhadap 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/keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan;

- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, dan dalam Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-kota Besar dan Kota-kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 551);
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 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 Republik Indonesia Nomor 2918);
  4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 320);

5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1987 Nomor 8);
6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468);
7. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3143);
8. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3833);
9. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No. 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 Republik Indonesia Nomor 3989);
11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);
12. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

13. 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);
14. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
15. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
16. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482);
17. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
18. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2009 Nomor 12, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4967);

19. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3458);
20. 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);
21. 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 4393);
22. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
23. Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang;
24. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Tata Cara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja;
25. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1995 tentang Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
26. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
27. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-08/Men/III/2006 tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;

28. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-23/Men/XI/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
29. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-196/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Jasa Konstruksi;
30. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-203/Men/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri;
31. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00;
32. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-235/Men/2003 tentang Jenis-jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan atau Moral Anak;
33. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
34. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-20/Men/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
35. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur;
36. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 12 Tahun 2007 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2007 Nomor 6 Seri E);

37. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2008 Nomor 2 Seri E);
38. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2008 Nomor 3 Seri D);
39. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2009 Nomor 3 Seri E);

**Dengan Persetujuan Bersama**

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BOGOR**

**dan**

**WALIKOTA BOGOR**

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bogor.
2. Pemerintah daerah adalah Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
3. Walikota adalah Walikota Bogor.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bogor.

5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi, dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
6. 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.
7. 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 pada huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Republik Indonesia.
8. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
9. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari:
  - a. penyandang cacat fisik;
  - b. penyandang cacat mental;
  - c. penyandang cacat fisik dan mental.



11. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Republik Indonesia.
12. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
13. Antar Kerja Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
14. Antar Kerja Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
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 bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja.
18. Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan antar kerja.
19. Lembaga penyalur pramuwisma adalah lembaga yang menyalurkan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada rumah tangga.
20. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
21. Lembaga Kerja Sama 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.
22. Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
23. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

24. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari 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.
25. Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.
26. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
27. 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.
28. Upah Minimum Kota yang selanjutnya disebut UMK adalah upah minimum yang berlaku di daerah.
29. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
30. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
31. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
32. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

33. 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.
34. Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
35. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disebut PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
36. 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.
37. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut BLK adalah Balai Latihan Kerja di daerah.
38. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disebut LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
39. 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.
40. Sertifikasi kompetensi adalah proses penetapan dan pengukuhan atas jenis dan tingkat kompetensi yang dimiliki/dikuasai seseorang dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dan berlaku secara nasional.
41. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
42. 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.

43. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
44. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
45. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PPNS adalah pejabat pegawai negeri sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan daerah.

## **BAB II ASAS DAN TUJUAN**

### **Pasal 2**

- (1) Penyelenggaraan ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral baik tingkat pusat maupun daerah.
- (2) Penyelenggaraan ketenagakerjaan bertujuan untuk:
  - a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
  - b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
  - c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
  - d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

**BAB III**  
**KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA**

**Pasal 3**

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

**BAB IV**  
**PERENCANAAN TENAGA KERJA**  
**DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN**

**Pasal 4**

- (1) Dalam pembangunan ketenagakerjaan di daerah, Pemerintah Daerah menyusun dan menetapkan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
- (2) Perencanaan Tenaga Kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan Informasi Ketenagakerjaan Daerah yang meliputi:
  - a. penduduk dan tenaga kerja;
  - b. kesempatan kerja;
  - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. produktivitas tenaga kerja;
  - e. hubungan industrial;
  - f. kondisi lingkungan kerja;
  - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
  - d. Jamsostek.
- (3) Informasi Ketenagakerjaan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur melalui suatu sistem yang diatur oleh Walikota.

## **BAB V PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, DAN PRODUKTIVITAS KERJA**

### **Bagian Kesatu Umum**

#### **Pasal 5**

- (1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh dan/atau meningkatkan, mengembangkan keterampilan, keahlian dan produktivitas kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja, pemagangan, dan produktivitas kerja.
- (2) Pemerintah Daerah melaksanakan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
- (3) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diarahkan untuk peningkatan kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas kerja.

### **Bagian Kedua Pelatihan Kerja**

#### **Pasal 6**

- (1) Pemerintah Daerah menyiapkan tenaga kerja siap pakai yang memiliki kompetensi untuk memenuhi kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri melalui pelatihan kerja dan peningkatan kualitas BLK.
- (2) Pengusaha bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada pekerjanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerjanya.
- (3) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh:
  - a. BLK SKPD;
  - b. LPK swasta.
- (4) LPK swasta wajib memperoleh tanda daftar dan izin dari Walikota.
- (5) LPK swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja dapat memungut biaya pelatihan kerja dengan memiliki izin memungut biaya dari Walikota.

- (6) Persyaratan dan tata cara untuk memperoleh tanda daftar dan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan oleh Walikota.
- (7) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (8) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dengan cara pelatihan institusional, pelatihan keliling (*mobile training unit*), dan pemagangan.
- (9) Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh BLK SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dapat dilaksanakan bekerja sama dengan pihak ketiga.

### **Bagian Ketiga Pemagangan**

#### **Pasal 7**

- (1) Pemagangan dapat dilaksanakan di daerah, luar daerah, dan di luar negeri yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah, perusahaan, dan/atau antar perusahaan.
- (2) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis dan didaftarkan pada SKPD.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Persyaratan dan tata cara pendaftaran pelaksanaan pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur oleh Walikota.

## **Bagian Keempat Produktivitas Kerja**

### **Pasal 8**

- (1) Peningkatan produktivitas kerja dilaksanakan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.
- (2) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibentuk Lembaga Produktivitas Daerah dengan keanggotaan dan tata kerja ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **Bagian Kelima Akreditasi**

### **Pasal 9**

- (1) LPK swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) huruf b dan Lembaga Produktivitas Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dilaksanakan akreditasi secara berkala oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.
- (2) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **Bagian Keenam Sertifikasi**

### **Pasal 10**

- (1) Tenaga kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja dan/atau pemagangan berhak memperoleh:
  - a. sertifikat pelatihan kerja;
  - b. sertifikat kompetensi;
  - c. pengakuan kompetensi dan/atau kualifikasi keterampilan atau keahlian kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dan atau keterampilan atau keahlian kerja.



- (2) Sertifikat pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diterbitkan oleh BLK SKPD dan/atau LPK swasta.
- (3) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi setelah melalui uji kompetensi.
- (4) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat diselenggarakan di BLK SKPD dan LPK swasta sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang telah diakreditasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.
- (5) Sertifikat pelatihan kerja dan sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi salah satu dasar untuk menetapkan tingkatan jabatan pada bidang kerja tertentu.
- (6) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja Lembaga Sertifikasi Profesi ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA**

### **Bagian Kesatu Umum**

#### **Pasal 11**

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

## **Bagian Kedua Penempatan Tenaga Kerja**

### **Paragraf 1 Asas**

#### **Pasal 12**

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Penempatan tenaga kerja terdiri dari:
  - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri;
  - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (5) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Paragraf 2**

#### **Penempatan Tenaga Kerja oleh Lembaga Penempatan Kerja Swasta**

#### **Pasal 13**

- (1) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (4) huruf terdiri dari:
  - a. penempatan tenaga kerja swasta AKL;
  - b. penempatan tenaga kerja swasta AKAD;
  - c. penempatan tenaga kerja swasta AKAN;
  - d. bursa kerja khusus swasta.

- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c adalah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS).
- (3) LPTKS AKL, AKAD, AKAN, dan bursa kerja khusus swasta harus berbadan hukum.
- (4) LPTKS AKL dan bursa kerja khusus swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf d dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Walikota.
- (5) LPTKS AKAD dan AKAN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan huruf c, sebelum melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh rekomendasi dari Walikota.
- (6) Pelaksana penempatan tenaga kerja AKAN dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja harus terlebih dahulu mendaftarkan kegiatannya kepada SKPD.
- (7) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang akan melaksanakan perekrutan tenaga kerja AKAD harus menunjukkan Surat Persetujuan Penempatan Tenaga Kerja AKAD dari daerah penerima.
- (8) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (9) LPTKS AKAD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
- (10) LPTKS AKAN wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh izin dari Walikota.
- (11) Tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (10) harus memenuhi standar dan persyaratan teknis yang diatur oleh Walikota.
- (12) Prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin, rekomendasi, dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5), ayat (6), dan ayat (10) diatur oleh Walikota.

### **Paragraf 3 Lowongan Kerja**

#### **Pasal 14**

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada SKPD.
- (2) Persyaratan dan tata cara pelaporan lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Walikota.

### **Bagian Ketiga Penempatan Tenaga Kerja bagi Penyandang Cacat**

#### **Paragraf 1 Umum**

#### **Pasal 15**

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan, dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat paling sedikit 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada SKPD.
- (5) Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Paragraf 2**  
**Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat**  
**oleh Lembaga Penempatan Kerja Swasta**

**Pasal 16**

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dapat dilaksanakan oleh LPTKS, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilaksanakan oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat yang memperoleh izin tertulis dari Walikota.
- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbadan hukum.
- (3) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) SKPD dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- (5) Tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh Walikota.

**Bagian Ketiga**  
**Perluasan Kesempatan Kerja**

**Pasal 17**

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.

- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan 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.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (5) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur oleh Walikota.

## **BAB VII PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING**

### **Pasal 18**

- (1) Penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing baru wajib melaporkan kepada SKPD.
- (3) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan tenaga kerja asing di daerah wajib memiliki izin perpanjangan tertulis dari Walikota.
- (4) Izin perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku selama 1 (satu) tahun.
- (5) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- (6) Kewajiban memiliki izin perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (7) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di daerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

- (8) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:
- a. menunjuk TKI 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 TKI 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 SKPD setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan;
  - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Walikota.
- (9) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf a dan huruf b tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.
- (10) Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (8) huruf c dan huruf d diatur oleh Walikota.
- (11) Persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur oleh Walikota.

## **BAB VIII HUBUNGAN KERJA**

### **Bagian Kesatu Umum**

#### **Pasal 19**

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib mengajukan rekomendasi tentang jabatan dan jenis pekerjaan yang akan diisi oleh tenaga kerja di perusahaan pemberi kerja kepada SKPD.
- (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat jenis pekerjaan yang diperjanjikan, jabatan, jumlah tenaga kerja, dan jangka waktu penggunaan tenaga kerja.
- (3) Dalam hal perusahaan pada jasa pekerja tidak mengajukan rekomendasi, maka status tenaga kerja menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja.

## **Bagian Kedua Perjanjian Kerja**

### **Pasal 20**

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat perjanjian kerja:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
- (6) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d dinyatakan batal demi hukum.
- (7) Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu wajib membayar upah paling sedikit 5% (lima persen) lebih besar dari UMK yang berlaku di daerah.
- (8) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu, dan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan wajib dicatatkan kepada SKPD.
- (9) Prosedur tata cara pembuatan dan pencatatan, serta pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



## **BAB IX HUBUNGAN INDUSTRIAL**

### **Bagian Kesatu Umum**

#### **Pasal 21**

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (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 pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.
- (4) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
  - a. serikat pekerja/serikat buruh;
  - b. organisasi pengusaha;
  - c. Lembaga Kerja Sama Bipartit;
  - d. Lembaga Kerja Sama Tripartit;
  - e. peraturan perusahaan;
  - f. perjanjian kerja bersama;
  - g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
  - h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
  - i. Peraturan Daerah.

## **Bagian Kedua**

### **Serikat Pekerja/Buruh dan Organisasi Pengusaha**

#### **Pasal 22**

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di SKPD.
- (4) Prosedur dan tata cara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 23**

Setiap pengusaha dapat menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan.

### **Bagian Ketiga**

#### **Lembaga Kerja Sama Bipartit**

#### **Pasal 24**

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit yang dicatatkan ke SKPD.
- (2) Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis.

## **Bagian Keempat Lembaga Kerja Sama Tripartit**

### **Pasal 25**

- (1) Di daerah dapat dibentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit.
- (2) Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi, dan tata kerja Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **Bagian Kelima Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama**

### **Pasal 26**

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh SKPD.
- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (3) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada SKPD dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (4) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan secara musyawarah.
- (5) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan Bahasa Indonesia.
- (6) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan Bahasa Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (5), maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah (*sworn translator*).

- (7) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus didaftarkan kepada SKPD.

## **BAB X PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

### **Bagian Kesatu Perselisihan Hubungan Industrial**

#### **Pasal 27**

- (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 SKPD dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan bipartit untuk diselesaikan oleh pejabat yang ditunjuk.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kesepakatan, maka para pihak wajib membuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta pendaftaran.

### **Bagian Kedua PHK**

#### **Pasal 28**

- (1) PHK 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.

- (2) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.
- (3) Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK 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.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (5) Prosedur dan tata cara PHK, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja, dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Bagian Ketiga Mogok Kerja**

#### **Pasal 29**

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilaksanakan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa, sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Paling singkat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan SKPD.
- (4) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit 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.
- (5) SKPD wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (6) Dalam hal mogok kerja dilaksanakan tidak dilaksanakan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka untuk menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
  - b. apabila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

## **Bagian Keempat Penutupan Perusahaan**

### **Pasal 30**

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (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 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB XI FASILITAS KESEJAHTERAAN PEKERJA/BURUH**

### **Pasal 31**

- (1) Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh antara lain:

- a. pelayanan keluarga berencana;
  - b. tempat penitipan bayi;
  - c. fasilitas beribadah;
  - d. fasilitas kantin;
  - e. fasilitas kesehatan;
  - f. fasilitas rekreasi;
  - g. fasilitas istirahat;
  - h. koperasi.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

## **BAB XII PENYELENGGARAAN KESEJAHTERAAN LEMBAGA PENYEDIA DAN PENYALUR PRAMUWISMA**

### **Pasal 32**

- (1) Lembaga penyedia dan penyalur tenaga kerja dapat melakukan penyediaan tenaga kerja yang berasal dari dalam dan/atau luar daerah.
- (2) Lembaga penyedia dan penyalur tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyediakan tempat penampungan dan fasilitas kesejahteraan calon tenaga kerja.
- (3) Lembaga Penyedia dan Penyalur Tenaga Kerja harus berbadan hukum dan memperoleh izin operasional dari SKPD.
- (4) Lembaga Penyedia dan Penyalur Tenaga Kerja yang berasal dari luar daerah yang akan menempatkan tenaga kerja di daerah wajib mendapat Izin AKAD dari Menteri.
- (5) Pembinaan terhadap Lembaga Penyedia dan Penyalur Tenaga Kerja dilaksanakan oleh SKPD.
- (6) Prosedur dan tata cara penyediaan tempat penampungan fasilitas kesejahteraan dan perizinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB XIII PERLINDUNGAN**

### **Bagian Kesatu Perlindungan Kerja**

#### **Pasal 33**

- (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 kerja;
  - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. norma kerja anak dan perempuan;
  - d. norma jaminan sosial tenaga kerja.
  - e. *General Check Up* bagi setiap pekerja paling sedikit 1 (satu) tahun sekali;
  - f. menyediakan bantuan anemia gizi khususnya bagi pekerja perempuan
- (3) Pemerintah Daerah wajib menyediakan bantuan anemia gizi khususnya bagi pekerja perempuan.
- (4) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (5) 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 dan lingkungan kerja.



- (6) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan dan lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (6), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) harus dilaksanakan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan keahliannya.
- (8) Dalam hal peralatan yang telah dilaksanakan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (7) memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diberikan pengesahan pemakaian.
- (9) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **Bagian Kedua** **Waktu Kerja, Pekerja Anak, dan Pekerja Perempuan**

### **Paragraf 1** **Waktu Kerja**

#### **Pasal 34**

- (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.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b wajib:
  - a. mendapat persetujuan pekerja/buruh;
  - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;

- c. membayar upah kerja lembur;
  - d. memberikan istirahat kepada pekerja.
- (3) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh:
- a. istirahat antara paling sedikit 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 hari libur resmi;
  - d. istirahat/cuti tahunan paling sedikit 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 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan atau gugur kandung;
  - f. cuti haid diberikan kepada pekerja wanita selama 2 (dua) hari pada hari pertama dan kedua mengalami haid.

## **Paragraf 2 Pekerja Anak**

### **Pasal 35**

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
- (2) Pengecualian terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja;

- c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat di bawah 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.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
- a. terdapat izin tertulis dari orang tua/wali;
  - b. terdapat perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
  - c. waktu kerja paling banyak 3 (tiga) jam sehari;
  - d. dilaksanakan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### **Paragraf 3 Pekerja Perempuan**

#### **Pasal 36**

- (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 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
- a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
  - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00;
  - d. mencatatkan pelaksanaannya kepada SKPD.
- (3) Tata cara pencatatan bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d diatur oleh Walikota.

## **Bagian Ketiga Pengupahan**

### **Paragraf 1 Umum**

#### **Pasal 37**

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan, serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (3) Bagi pekerja yang berstatus karyawan tetap dan dalam masa percobaan, upah di berikan oleh pengusaha paling sedikit sebesar upah minimum.
- (4) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (5) Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, dilaksanakan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

### **Paragraf 2 UMK**

#### **Pasal 38**

- (1) UMK direkomendasikan oleh Walikota kepada Gubernur dengan memperhatikan usulan dari Dewan Pengupahan Kota.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK yang telah ditetapkan oleh Gubernur.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur atas sepengetahuan Walikota dan Dewan Pengupahan Kota.

- (4) Penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) hanya dapat dilaksanakan selama 1 (satu) kali penangguhan.
- (5) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur.
- (6) Prosedur dan tata cara penangguhan UMK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

### **Paragraf 3 Pengaturan Pengupahan**

#### **Pasal 38**

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Paragraf 4 Dewan Pengupahan Kota**

#### **Pasal 39**

- (1) Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan direkomendasikan oleh Walikota, serta untuk pengembangan sistem pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Kota.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan perguruan tinggi
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan Kota diangkat dan diberhentikan oleh Walikota.

## **Bagian Keempat JAMSOSTEK**

### **Pasal 40**

- (1) Pengusaha yang telah memberikan upah paling sedikit Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per bulan wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek.
- (2) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jamsostek.
- (3) Program Jamsostek sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) selain wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan, juga wajib dilaksanakan oleh pemberi kerja dan atau pengguna jasa bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja.
- (4) Jamsostek dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
  - a. jaminan kecelakaan kerja;
  - b. jaminan kematian;
  - c. jaminan hari tua;
  - d. jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (5) Pelaksanaan ketentuan Jamsostek dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB XIV PEMBINAAN, PENGAWASAN, DAN PENGENDALIAN**

### **Bagian Kesatu Pembinaan**

#### **Pasal 41**

- (1) Pembinaan terhadap kegiatan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh SKPD.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
- b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
- c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenagakerjaan
- d. pembinaan dan pemberdayaan anggota serikat pekerja/serikat buruh yang sah.

## **Bagian Kedua Pengawasan**

### **Pasal 42**

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **Bagian Ketiga Pengendalian**

### **Pasal 43**

- (1) Pengendalian terhadap kegiatan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh SKPD.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan dan keadaan ketenagakerjaan secara tertulis kepada SKPD.

## **BAB XV KETENTUAN PIDANA**

### **Pasal 44**

- (1) *Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 13 ayat (4), ayat (5), ayat (6), dan ayat (10), Pasal 14 ayat (1), Pasal 15 ayat (3), Pasal 16 ayat (1), Pasal 18 ayat (8), Pasal 19 ayat (1), Pasal 20 ayat (3), ayat (7), dan ayat (8), Pasal 22 ayat (3), Pasal 24 ayat (1), Pasal 26 ayat (1), Pasal 27 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 28 ayat (3), Pasal 29 ayat (3), Pasal 31 ayat (1), Pasal 32 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 33 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 34, Pasal 36 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 38 ayat (1) dan ayat (2), serta Pasal 40 ayat (1) diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).*
- (2) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.
- (3) Pelaksanaan dan besarnya biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur oleh Walikota.

### **Pasal 45**

Terhadap perbuatan yang dapat diklasifikasikan sebagai tindak pidana di bidang ketenagakerjaan selain yang diatur dalam Pasal 44 ayat (1) mengacu kepada ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

## **BAB XVI SANKSI ADMINISTRASI**

### **Pasal 46**

Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 dan Pasal 45, terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:



- 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 XVII PENYIDIKAN**

### **Pasal 47**

- (1) PPNS tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah diberi wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.
- (2) Wewenang Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut :
  - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
  - b. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - c. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - d. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - e. melakukan pemeriksaan atau penyitaan barang atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - f. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

- g. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - h. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - i. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - j. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- (3) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berada di bawah koordinasi Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
- (4) PPNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

## **BAB XVIII KETENTUAN PERALIHAN**

### **Pasal 48**

- (1) Izin Ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa Izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah Ini.
- (3) Selama belum ditetapkan peraturan pelaksanaan berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua peraturan pelaksanaan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

**BAB XIX**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 49**

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut oleh Walikota.

**Pasal 50**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bogor  
pada tanggal 24 Agustus 2010

**WALIKOTA BOGOR,**  
**ttd.**  
**DIANI BUDIARTO**

Diundangkan di Bogor  
pada tanggal 24 Agustus 2010

**SEKRETARIS DAERAH KOTA BOGOR,**  
**ttd.**  
**BAMBANG GUNAWAN S.**

**LEMBARAN DAERAH KOTA BOGOR**  
**TAHUN 2010 NOMOR 2 SERI E**