



## WALIKOTA YOGYAKARTA

---

### PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA

NOMOR 80 TAHUN 2010

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA NOMOR 13  
TAHUN 2009 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa dengan telah ditetapkannya Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, maka agar pelaksanaan dapat berjalan optimal perlu menindaklanjuti Pasal 37, Pasal 39 dan Pasal 40 Peraturan Daerah tersebut;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas, maka perlu ditetapkan dengan Peraturan Walikota;
- 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;
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
5. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat;
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce (Konvensi ILO 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan);
8. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali yang terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008;
9. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem

Pelatihan Kerja Nasional;

11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
12. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta Nomor 2 Tahun 1988 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta;
13. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta Nomor 1 Tahun 1992 tentang Yogyakarta Berhati Nyaman;
14. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2005-2025;
15. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah;
16. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 33 Tahun 2008 tentang Pelayanan Perizinan di Pemerintah Kota Yogyakarta;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN PERATURAN DAERAH KOTA YOGYAKARTA NOMOR 13 TAHUN 2009 TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Yogyakarta.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Yogyakarta.
3. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.
4. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
5. Dinas Perizinan adalah Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.
6. Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.
7. Kepala Dinas Perizinan adalah Kepala Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.
8. Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas yang membidangi ketenagakerjaan yang berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku di tugaskan secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan ketaatan perusahaan pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenaga kerjaan.
9. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah suatu sistem pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang merupakan rangkaian kegiatan preventif edukatif, represif non justicia dan represif pro justicia.

10. Penyidik Pegawai Negeri Sipil Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut PPNS Ketenagakerjaan adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan Penyidikan terhadap Pelanggaran Perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan dan sekaligus menjadi pengawas ketenagakerjaan.
11. Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PPNS adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Ketertiban yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan Penyidikan terhadap Pelanggaran Peraturan Daerah.
12. Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya.
13. 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.
14. Pengusaha adalah :
  - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
  - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
15. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
16. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
17. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## BAB II KEWENANGAN

### Pasal 2

- (1) Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi berwenang melaksanakan pengawasan dan penyidikan ketenagakerjaan.
- (2) Selain kewenangan untuk pengawasan dan penyidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh SKPD yang membidangi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mendelegasikan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan kepada Pejabat Fungsional Pengawas ketenagakerjaan.

### Pasal 3

Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mendelegasikan kewenangan penandatanganan dokumen pengawasan ketenagakerjaan kepada pejabat 1 (satu) tingkat dibawahnya yang membidangi, apabila Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi berhalangan paling lama 7 (tujuh) hari kerja.

## BAB III JENIS PENGAWASAN

### Pasal 4

- (1) Pengawasan dilakukan dengan cara pemeriksaan dan pengujian.
- (2) Jenis pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
  - a. pemeriksaan pertama merupakan pemeriksaan yang dilakukan pada perusahaan yang baru atau yang belum pernah diperiksa;
  - b. pemeriksaan berkala merupakan pemeriksaan yang dilakukan secara periodik untuk mengetahui perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan;
  - c. pemeriksaan ulang merupakan pemeriksaan kembali oleh pengawas ketenagakerjaan yang lain atas perintah pejabat yang berwenang karena terdapat keraguan atas hasil pemeriksaan terdahulu;
  - d. pemeriksaan khusus merupakan pemeriksaan yang dilakukan pada suatu perusahaan karena adanya kasus ketenagakerjaan pada perusahaan tersebut (misalnya: kecelakaan, pemogokan, kebakaran).
- (3) Pengawas Ketenagakerjaan dalam melakukan Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) membuat Laporan.
- (4) Pengawas Ketenagakerjaan membuat Nota Pemeriksaan, apabila dalam melakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menemukan adanya pelanggaran.
- (5) Bentuk, Isi laporan dan Nota Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

## BAB V MEKANISME PENGENAAN SANKSI

### Bagian Kesatu Sanksi Administrasi

### Pasal 5

- (1) Sanksi administrasi berupa teguran diberikan apabila Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)/Bursa Kerja Swasta (BKS) /*Bursa Kerja Khusus (BKK)* melakukan pelanggaran:
  - a. tidak memiliki Izin penambahan dan atau pengurangan Program dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk bila Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) menambah dan atau mengurangi program pelatihan;
  - b. tidak mendaftarkan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk bagi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang menyelenggarakan pelatihan kerja;

- c. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang telah menyelenggarakan pelatihan tidak memberikan sertifikat kepada peserta latih yang dinyatakan lulus sesuai dengan program yang diikuti;
  - d. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) memberikan sertifikat pelatihan tanpa melalui mekanisme pelatihan kerja;
  - e. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) tidak melaporkan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk atas Pelaksanaan peningkatan kompetensi;
  - f. Bursa Kerja Swasta (BKS)/ Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Swasta (PPTKS) dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), *Bursa Kerja Khusus (BKK)* yang tidak memiliki izin sesuai perundang-perundangan yang berlaku;
  - g. *Bursa Kerja Khusus (BKK)* yang menempatkan bukan alumninya;
  - h. mendirikan *Bursa Kerja Khusus (BKK)* tidak menyampaikan surat permohonan persetujuan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
  - i. *Bursa Kerja Khusus (BKK)* tidak menyampaikan laporan kegiatan setiap bulan kepada SKPD;
  - j. petugas pelayanan penempatan pada Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Swasta (PPTKS) dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), *Bursa Kerja Khusus (BKK)*, tidak memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja yang dibuktikan dengan sertifikat pemandu bursa kerja;
  - k. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang akan melaksanakan rekrutmen tidak dapat menunjukkan :
    - 1) Surat Izin Pengerahan (SIP) asli atau fotokopi yang telah dilegalisir;
    - 2) surat pengantar rekrut dari lembaga yang berwenang;
    - 3) rancangan perjanjian penempatan yang telah didaftarkan pada SKPD.
  - l. informasi yang disampaikan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam rangka perekrutan, tidak mendapat persetujuan dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
  - m. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) tidak membuat perjanjian penempatan tenaga kerja dan menandatangani bersama dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang dinyatakan lulus seleksi serta membantu CTKI dalam pengurusan paspor;
  - n. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) tidak memintakan rekomendasi paspor dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
  - o. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) tidak menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Sanksi administrasi berupa teguran diberikan kepada pengusaha atau pengurus apabila melakukan pelanggaran :
- a. pengusaha yang mempekerjakan TKA tidak melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
  - b. pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang tidak membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
  - c. pengusaha tidak menyusun peraturan perusahaan yang baru paling lambat 90 (sembilan puluh) hari kerja sebelum masa berlakunya peraturan perusahaan yang lama berakhir;

- d. bagi perusahaan yang merupakan cabang atau bagian dari perusahaan yang berada diluar daerah tidak mencatatkan peraturan perusahaannya kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
- e. peraturan perusahaan yang telah disahkan tidak disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;
- f. perusahaan yang serikat pekerja/serikat buruhnya telah memenuhi syarat untuk menyusun Perjanjian Kerja Bersama tidak meningkatkan peraturan perusahaannya menjadi Perjanjian Kerja Bersama;
- g. pengusaha tidak mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja setelah perjanjian kerja bersama ditandatangani oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh;
- h. perusahaan yang hanya beroperasi di Daerah, tidak mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
- i. perjanjian kerja bersama yang telah didaftarkan tidak disosialisasikan kepada pekerja/buruh di perusahaan;
- j. pengusaha yang mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu tidak mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
- k. perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di Daerah tidak memiliki izin operasional dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
- l. perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh;
- m. perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
- n. perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak mendaftarkan perjanjian penyerahan pekerjaan kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
- o. perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan;
- p. pengusaha tidak menyediakan fasilitas kesejahteraan;
- q. pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) Tahun yang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00;
- r. pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut surat keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00;
- s. setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu tidak diberi kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya;
- t. pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara 23.00 s.d 07.00 tidak :
  - 1) memberikan makanan minuman yang bergizi (sekurang-kurangnya 1400 kalori);
  - 2) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
  - 3) menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00;
  - 4) melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari.
- u. pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh perempuan dengan alasan : menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;

- v. pengusaha tidak merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja tanpa mengurangi hak-haknya, karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja perempuan hamil;
  - w. pengusaha yang tidak memungkinkan mempekerjakan perempuan yang sedang hamil karena pekerjaannya tidak memungkinkan dilaksanakan oleh perempuan yang sedang hamil, tidak memberikan cuti di luar tanggungan perusahaan sampai saat timbul hak cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - x. pengusaha yang tidak memberikan cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan yang berlaku.
  - y. pekerja/buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil /melahirkan pengusaha tidak mempekerjakan kembali pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya.
  - z. pengusaha tidak menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan dengan memperhatikan status, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
  - aa. pengusaha tidak melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja/buruh.
  - ab. pengusaha tidak melaporkan upah secara berkala paling sedikit 6 (enam) bulan sekali kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
  - ac. penyelenggaraan program jaminan pemeliharaan kesehatan tidak mendapat rekomendasi/persetujuan dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk.
- (3) Teguran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan secara lisan pada saat diketemukan Pelanggaran.
  - (4) Apabila teguran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak dilaksanakan oleh pengusaha/Pengurus dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka diberikan peringatan tertulis sampai dengan 3 (tiga) kali dengan jangka waktu masing-masing 14 (empat belas) hari kerja.
  - (5) Apabila peringatan tertulis sebagaimana pada ayat (4) tidak dilaksanakan, maka Pengawas Ketenagakerjaan melaporkan pelanggaran tersebut kepada Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
  - (6) Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi merekomendasikan laporan pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (5) kepada Instansi atau Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berwenang.

## Pasal 6

Khusus untuk pelanggaran yang dilakukan oleh Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja, Bursa Kerja Swasta (BKS), maka Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi berwenang memberikan sanksi administrasi berupa penghentian sementara kegiatan dimaksud

Bagian Kedua  
Sanksi Pidana

Paragraf Kesatu

Kewenangan PPNS Ketenagakerjaan

Pasal 7

PPNS yang membidangi Ketenagakerjaan berwenang Untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran :

- a. pengusaha/pengurus LPTKS yang tidak memiliki izin sesuai perundang-perundangan yang berlaku;
- b. pengusaha yang akan memperpanjang penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di daerah tidak mengajukan permohonan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) kepada Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
- c. pengusaha yang tidak memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya;
- d. pengusaha/Pengurus yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) Tahun yang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00;
- e. pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut surat keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00;
- f. setiap pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu tidak diberi kesempatan sepatutnya pada waktu kerja untuk menyusui anaknya;
- g. pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara 23.00 s.d 07.00 tidak :
  1. memberikan makanan minuman yang bergizi (paling sedikit 1400 kalori);
  2. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
  3. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00;
  4. melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari kepada Walikota atau pejabat yang ditunjuk;
- h. pengusaha tidak memberikan cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan yang berlaku;
- i. pengusaha/Pengurus yang tidak mengikut sertakan pekerja/buruh dan keluarganya pada program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- j. pengusaha/Pengurus tidak memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya.

Paragraf Kedua

Kewenangan PPNS

Pasal 8

Kewenangan PPNS Dinas Ketertiban berwenang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran:

- a. pengusaha/Pengurus Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tidak menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada SKPD;



- b. pengusaha/Pengurus Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di Daerah tidak memiliki izin operasional dari Walikota atau Pejabat yang ditunjuk;
- c. pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh perempuan dengan alasan : menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
- d. pengusaha yang tidak merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja tanpa mengurangi hak-haknya, karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja perempuan hamil;
- e. pengusaha yang tidak memungkinkan mempekerjakan perempuan yang sedang hamil karena pekerjaannya tidak memungkinkan dilaksanakan oleh perempuan yang sedang hamil, tidak memberikan cuti di luar tanggungan perusahaan sampai saat timbul hak cuti hamil atau melahirkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. pekerja/buruh perempuan yang sudah selesai menjalankan cuti hamil /melahirkan pengusaha tidak mempekerjakan kembali pada jabatan semula atau yang setara tanpa mengurangi hak-haknya;
- g. pengusaha tidak membuat dan atau memiliki serta memelihara buku upah;
- h. pengusaha yang tidak memberikan tunjangan hari raya keagamaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan terus-menerus.

#### Pasal 9

Dalam penyidikan yang dilakukan oleh PPNS Dinas Ketertiban harus berkoordinasi dengan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

### BAB V

#### PEKERJA RUMAH TANGGA

#### Pasal 10

- (1) Perjanjian kerjasama antara pengguna Jasa pekerja Rumah Tanggaa dengan Pekerja Rumah tangga sekurang-kurangnya memuat:
  - a. identitas para pihak;
  - b. tanggal dan tempat perjanjian di buat;
  - c. jenis dan uraian pekerjaan;
  - d. besarnya Upah;
  - e. waktu kerja dan waktu istirahat;
  - f. jangka waktu ;
  - g. fasilitas yang diberikan;
  - h. tanda tangan para pihak.
- (2) Perjanjian Kerjasama dibuat dalam rangkap 3 (tiga), 1 (satu) rangkap untuk pengguna jasa pekerja rumah tangga, 1(satu) rangkap untuk pekerja rumah tangga dan 1(satu) rangkap untuk ketua Rukun Tetangga (RT) setempat.
- (3) Contoh Format perjanjian kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tersebut dalam Lampiran Peraturan Walikota ini.

## Pasal 11

- (1) Dalam hal terjadi perselisihan antara pengguna jasa pekerja rumah tangga dengan pekerja rumah tangga dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Apabila tidak tercapai mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditempuh melalui jalur mediasi dengan mediator pengurus Rukun Tetangga (RT) setempat.
- (3) Apabila mediasi yang dilakukan oleh pengurus Rukun Tetangga tidak mencapai mufakat, maka para pihak dapat menyelesaikan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## BAB V KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 12

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Yogyakarta.

Ditetapkan di Yogyakarta  
pada tanggal 25 November 2010  
WALIKOTA YOGYAKARTA,  
ttd  
H. HERRY ZUDIANTO

Diundangkan di Yogyakarta  
pada tanggal 25 November 2010

SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,  
ttd

H. RAPINGUN

CONTOH FORMAT PERJANJIAN KERJASAMA

PERJANJIAN KERJASAMA ANTARA PENGGUNA JASA PEKERJA RUMAH TANGGA  
DENGAN PEKERJA RUMAH TANGGA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama :  
Tempat/tgl lahir :  
Pekerjaan :  
Agama :  
Alamat :

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri sebagai pengguna jasa pekerja rumah tangga yang selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA.

2. Nama :  
Tempat/tgl lahir :  
Agama :  
Alamat :

Dalam Hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri sebagai Pekerja Rumah tangga yang selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk mengadakan perjanjian kerjasama dengan ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1

PIHAK PERTAMA memberikan pekerjaan kepada PIHAK KEDUA berupa .....

Pasal 2

Selama masa berlaku perjanjian kerjasama PIHAK KEDUA berhak atas upah sebesar Rp..... (.....)

Sebulan, dan dibayarkan secara periodik setiap tanggal.....

### Pasal 3

- (1) PIHAK KEDUA bekerja selama..... Hari dalam seminggu, dan setiap harinya bekerja ..... Jam dengan waktu istirahat minimal 1 (satu) jam.
- (2) PIHAK KEDUA harus memberitahukan kepada PIHAK PERTAMA terlebih dahulu jika tidak masuk kerja.

### Pasal 4

- (1) Perjanjian kerjasama ini berlaku untuk masa waktu..... bulan/tahun, terhitung mulai tanggal ..... sampai dengan .....
- (2) Jika PIHAK KEDUA ingin mengakhiri perjanjian kerjasama, maka PIHAK KEDUA memberitahukan pengunduran diri secara tertulis dan/atau lesan terlebih dahulu, sekurang-kurangnya seminggu sebelum waktu pengunduran diri.
- (3) Apabila masa berlaku Perjanjian Kerjasama telah habis, perjanjian kerjasama dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan KEDUA BELAH PIHAK.

### Pasal 5

PIHAK PERTAMA meberikan fasilitas kepada PIHAK KEDUA mencakup.....  
.....

### Pasal 6

- (1) PIHAK PERTAMA berhak menghentikan perjanjian kerjasama dengan mengeluarkan PIHAK KEDUA apabila PIHAK KEDUA tidak melaksanakan tugasnya atau menyebabkan kerugian PIHAK PERTAMA (berupa.....)
- (2) PIHAK KEDUA berhak meminta mediasi kepada Pengurus Rukun Tetangga/Rukun Warga apabila PIHAK PERTAMA tidak memenuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerjasama ini
- (3) KEDUA BELAH PIHAK berhak mendapatkan jaminan keamanan, terbebas dari segala bentuk kekerasan, penindasan dan eksploitasi.

Demikian Perjanjiankerjasama ini dibuat dengan sungguh-sungguh dalam keadaan sadar tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Perjanjian kerjasama ini disetujui dan ditandatangani

di.....

Tanggal ..... Tahun

PIHAK PERTAMA,

PIHAK KEDUA,

.....

.....

Saksi

Pengurus RT/RW

.....

---

WALIKOTA YOGYAKARTA

ttd

H. HERRY ZUDIANTO