

SALINAN

WALI KOTA TEGAL
PROVINSI JAWA TENGAH
PERATURAN DAERAH KOTA TEGAL

NOMOR 10 TAHUN 2021

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA TEGAL,

- Menimbang : a. bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak demi mewujudkan dan mempertahankan kelangsungan kehidupan sejahtera yang merupakan aspek penting dalam pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya;
- b. bahwa kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam rangka menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja dalam dan luar negeri serta memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan kepada pekerja/buruh guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan;
- c. bahwa berdasarkan Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dalam peran dan fungsinya Pemerintah Daerah berwenang mengatur penyelenggaraan ketenagakerjaan sesuai kewenangan yang dimiliki;

d. bahwa . . .

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- Mengingat :1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan dalam Daerah Istimewa Yogyakarta;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah dan Djawa Barat;
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4039);

7. 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);
8. 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) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
10. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
11. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

12. Peraturan . . .

12. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2007 tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 34, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4701);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Perluasan Kesempatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5413);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649).

Dengan . . .

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA TEGAL

dan

WALI KOTA TEGAL

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN
KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Tegal
2. Wali Kota adalah Wali Kota Tegal.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan bidang ketenagakerjaan
5. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
6. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
7. Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
8. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

9. Pemberi . . .

9. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. 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 b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
11. 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.
12. Anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun.
13. Perencanaan tenaga kerja daerah yang selanjutnya disebut Perencanaan adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan di Daerah.
14. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisa data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
15. Sistem . . .

15. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumberdaya manusia, perangkat keras, piranti lunak, substansi data dan informasi, yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja untuk mengelola data dan informasi ketenagakerjaan.
16. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
17. Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang selanjutnya disingkat BNSP, adalah lembaga independen yang bertugas melaksanakan sertifikasi kompetensi yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah.
18. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
19. 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/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
20. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.
21. Balai Latihan Kerja dan Produktivitas yang selanjutnya disingkat dengan BLKP adalah lembaga pelatihan kerja milik Pemerintah Daerah.

22. Lembaga . . .

22. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
23. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disebut LPK Swasta adalah badan usaha yang telah memiliki izin dari dinas untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
24. Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
25. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
26. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
27. 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 didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
28. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
29. Lembaga Kerja Sama Bipartit yang selanjutnya disebut dengan LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi 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 Dinas atau unsur pekerja/buruh.

30. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari/oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
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. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
34. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
35. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
36. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja diluar negeri dan terdaftar di Dinas.

37. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
38. 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.
39. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yaitu upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaringan pengaman bagi pekerja/buruh.
40. Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit⁷
41. Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
42. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
43. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia.
44. Pameran Kesempatan Kerja (Job Fair) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
45. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disebut dengan LPTKS adalah lembaga berbadan . . .

berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.

46. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja bagi alumninya.

Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan dari Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. kesempatan dan perlakuan yang sama;
- b. perencanaan;
- c. pelatihan dan pemagangan;
- d. penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- e. hubungan kerja;
- f. hubungan industrial;
- g. perlindungan dan kesejahteraan;
- h. pengupahan;
- i. sistem informasi ketenagakerjaan;
- j. penghargaan; dan
- k. pembinaan dan pengawasan.

BAB II

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 III PERENCANAAN

Pasal 4

- (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi :
 - a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
 - b. perencanaan tenaga kerja mikro.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Pemerintah Daerah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 5

- (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi :
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

BAB IV
PELATIHAN KERJA DAN PEMAGANGAN

Bagian Kesatu

Pelatihan Kerja

Pasal 6

- (1) Dinas mempersiapkan tenaga kerja melalui pelatihan kerja yang berbasis kompetensi.
- (2) Prinsip dasar pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan sebagai berikut:
 - a. Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sumberdaya manusia;
 - b. berbasis pada kompetensi kerja;
 - c. tanggung jawab bersama antara dunia usaha, Pemerintah Daerah dan masyarakat;
 - d. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat;
 - e. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.
- (3) Peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diutamakan bagi tenaga kerja Daerah yang terdaftar dan/atau tercatat pada Dinas.

Pasal 7

- (1) Pelatihan kerja berbasis kompetensi diselenggarakan oleh Dinas.
- (2) Penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bekerja sama dengan:
 - a. sekolah menengah kejuruan;
 - b. perguruan tinggi;
 - c. perusahaan;
 - d. LPK Swasta; dan
 - e. lembaga lainnya.

Pasal 8

- (1) Setiap perusahaan yang menanamkan modalnya di Daerah melatih tenaga kerja Daerah untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Pelatihan tenaga kerja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai oleh perusahaan.

Pasal 9

- (1) Pengusaha bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi pekerja/buruh untuk meningkatkan produktivitas melalui pelatihan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- (3) Peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.
- (4) Sertifikat pelatihan kerja diberikan oleh lembaga pelatihan kerja kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program pelatihan kerja yang diikuti.
- (5) Sertifikat kompetensi kerja diberikan oleh BNSP kepada lulusan pelatihan dan/atau tenaga kerja berpengalaman setelah lulus uji kompetensi.
- (6) BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan akreditasi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5).
- (7) Dalam hal lembaga sertifikasi profesi tertentu belum terbentuk maka pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan oleh BNSP.
- (8) Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dan ayat (7) harus mengacu pada pedoman sertifikasi kompetensi kerja yang ditetapkan oleh BNSP.

Pasal 10

- (1) Perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi di lingkungan perusahaan.
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki fasilitas pelatihan dapat bekerjasama dengan BLKP dan/atau LPK Swasta.
- (3) LPK Swasta dapat menyelenggarakan Pelatihan Kerja.
- (4) Dalam melaksanakan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) LPK Swasta wajib berpedoman pada standar dan ketentuan yang berlaku.

Bagian Kedua

Pemagangan

Pasal 11

- (1) Penyelenggaraan pemagangan dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan pencari kerja baik dalam negeri maupun luar negeri.
- (2) Penyelenggaraan pemagangan dalam negeri dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan yang disahkan oleh Dinas.
- (3) Pemagangan ke luar negeri hanya dapat difasilitasi oleh Dinas dalam bentuk rekrutmen dan pelatihan pra seleksi pemagangan ke luar negeri.
- (4) Pemerintah Daerah melakukan monitoring peserta pemagangan baik di Dalam Negeri maupun Pemagangan Luar Negeri.
- (5) Pengawasan terhadap peserta magang dari Daerah yang melakukan pemagangan di luar Daerah dilakukan oleh perangkat daerah yang menyelenggarakan kewenangan di bidang tenaga kerja setempat.
- (6) Dinas berkoordinasi dengan perangkat daerah yang menyelenggarakan kewenangan di bidang tenaga kerja setempat dalam penyelenggaraan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (5).

Pasal 12 . . .

Pasal 12

- (1) Tenaga kerja berhak atas pengakuan kompetensi kerja setelah melakukan pemagangan melalui sertifikasi kompetensi kerja oleh lembaga sertifikasi.
- (2) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib difasilitasi oleh perusahaan.

Pasal 13

- (1) Perusahaan di Daerah menerima tenaga kerja Daerah untuk melakukan pemagangan.
- (2) Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selanjutnya diatur dengan Peraturan Wali Kota.

BAB V

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN

KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 14

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - b. Penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI);
 - b. Dinas;
 - c. LPTKS;
 - d. P3MI;
 - e. BKK; dan
 - f. Perusahaan yang merekrut dan menempatkan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan sendiri.
- (3) LPTKS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Republik Indonesia.

(4) Prosedur . . .

- (4) Prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin, rekomendasi, dan pendaftaran bagi penempatan tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Wali Kota.
- (5) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan dengan ketentuan dilarang menempatkan tenaga kerja di luar alumninya dan/tenaga kerja ke luar negeri.
- (6) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilarang memungut biaya kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

Pasal 15

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam negeri atau di luar negeri.

Pasal 16

- (1) Setiap pemberi kerja dan/atau perusahaan yang akan menanamkan investasi dan/atau akan membuka lapangan usaha di Daerah, wajib memberdayakan dan merekrut tenaga kerja Daerah.
- (2) Perekrutan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 30% untuk semua posisi jabatan.
- (3) Apabila posisi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mensyaratkan kompetensi, keahlian dan/atau ketrampilan khusus, maka perusahaan secara sendiri atau bekerja sama dengan Dinas dan/atau LPK Swasta mengadakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Daerah agar memenuhi kompetensi, keahlian dan/atau ketrampilan khusus sesuai posisi pekerjaan yang dibutuhkan.

Pasal 17 . . .

Pasal 17

- (1) Kegiatan pengumpulan informasi lowongan kerja baik luar negeri, nasional dan daerah untuk disebarluaskan ke masyarakat dilaksanakan oleh Dinas.
- (2) Setiap pengusaha wajib melaporkan lowongan kerja di perusahaannya kepada Dinas.
- (3) Laporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat:
 - a. jumlah;
 - b. jenis pekerjaan;
 - c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan
 - d. tempat kerja, kondisi kerja dan waktu kerja;
 - e. upah, jaminan sosial dan tunjangan lainnya;
 - f. jenis kelamin dan usia;
 - g. pendidikan dan/atau kompetensi kerja; dan
 - h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja.
- (4) Dalam hal perusahaan mempunyai kantor cabang atau bagian di Daerah, perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja untuk masing-masing kantor cabang atau bagian di Daerah.
- (5) Dalam hal informasi lowongan kerja sudah terisi, perusahaan wajib memberikan laporan kepada Dinas.

Pasal 18

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam bentuk:
 - a. informasi pasar kerja;
 - b. penyuluhan dan bimbingan jabatan; dan
 - c. perantaraan kerja.
- (2) Pelayanan penempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan informasi pasar kerja yang berasal dari laporan:
 - a. perusahaan;
 - b. Pemerintah Daerah;
 - c. LPTKS;
 - d. BKK; dan/atau
 - e. layanan penempatan kerja lainnya.

(3) Untuk . . .

- (3) Untuk melaksanakan pelayanan penempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan

Pasal 19

- (1) Setiap lembaga yang akan melaksanakan pameran kesempatan kerja (*job fair*), wajib memperoleh persetujuan dari Dinas.
- (2) Penyelenggara pameran kesempatan kerja (*job fair*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.

Bagian Kedua

Pelindungan Pekerja Migran

Pasal 20

- (1) Pemerintah Daerah memberikan kesempatan kepada setiap orang untuk bekerja ke luar negeri.
- (2) Setiap calon pekerja migran yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:
- a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
 - b. memiliki sertifikat kompetensi;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan jaminan sosial;
 - dan
 - e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Pasal 21

Pemerintah Daerah memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. menyosialisasikan informasi dan permintaan PMI kepada masyarakat;
- b. membuat basis data PMI;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap P3MI secara periodik kepada Pemerintah Provinsi;

d.mengurus . . .

- d. mengurus kepulauan PMI dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- e. memberikan Pelindungan PMI sebelum bekerja dan setelah bekerja di Daerah yang menjadi tugas dan kewenangannya;
- f. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon PMI yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- g. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di Daerah;
- h. melakukan reintegrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- i. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- j. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan PMI; dan
- k. dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan PMI di Daerah.

Pasal 22

- (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap lembaga yang terkait dengan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 23

- (1) Dalam hal terjadi perselisihan antara PMI dengan pelaksana penempatan mengenai pelaksanaan Perjanjian Penempatan, penyelesaian dilakukan secara musyawarah.
- (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Pemerintah Daerah, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, atau Pemerintah Pusat.

(3) Dalam . . .

- (3) Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan/atau gugatan melalui pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 24

- (1) Setiap pemberi kerja TKA wajib memberdayakan dan mengutamakan tenaga kerja Daerah pada semua jenis jabatan yang tersedia.
- (2) TKA hanya dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

Pasal 25

Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:

- a. memiliki rencana penggunaan TKA yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk;
- b. menunjuk tenaga kerja Daerah sebagai tenaga kerja pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
- c. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a, sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
- d. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA;
- e. melaporkan keberadaan tenaga kerja asing di perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan;
- f. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a kepada Dinas; dan
- g. memulangkan

- g. memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.

BAB VI

HUBUNGAN KERJA

Pasal 26

- (1) Setiap hubungan kerja harus dilakukan dengan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis atau lisan.
- (2) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 27

Pengusaha dilarang menahan dokumen asli pekerja/buruh dengan alasan apapun dalam rangka hubungan kerja.

Pasal 28

Perjanjian kerja, dan perpanjangan perjanjian kerja, harus sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dan dicatat pada Dinas.

Pasal 29

- (1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya . . .

sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

- (3) Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
- (4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII

HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 30

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan dan memberikan pelayanan ketenagakerjaan.
- (2) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
 - a. serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. organisasi pengusaha;
 - c. LKS Bipartit;
 - d. LKS Tripartit;
 - e. peraturan perusahaan;
 - f. perjanjian kerja bersama;
 - g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
 - h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 31

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (2) huruf a, serikat pekerja/serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi termasuk dana mogok.

(3)Besarnya . . .

- (3) Besarnya dan tata cara pemungutan dana mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

Pasal 32

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 33

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang atau lebih pekerja/buruh, wajib membentuk LKS Bipartit.
- (2) LKS Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi, mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (3) Susunan keanggotaan LKS Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Lembaga Kerja Sama Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Dinas dengan mekanisme sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 34

- (1) Pemerintah Daerah wajib membentuk LKS Tripartit yang ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota dan dapat menyediakan pembiayaan operasional yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) LKS Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada Pemerintah Daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

Pasal 35

- (1) Keanggotaan LKS Tripartit terdiri atas unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. organisasi pengusaha; dan
 - c. serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Pembentukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi, dan tata kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

Pasal 36

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.
- (2) Kepala Dinas mengesahkan peraturan perusahaan untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam wilayah Daerah.
- (3) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (4) Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 37

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada Dinas dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang dilaksanakan secara musyawarah.
- (2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dicatatkan pada Dinas.

Pasal 38

Mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 39

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka mekanisme, prosedur, dan hak-hak pekerja/buruh harus dipenuhi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

PELINDUNGAN DAN KESEJAHTERAAN

Bagian Kesatu

Pelindungan

Paragraf 1

Wajib Lapor Ketenagakerjaan

Pasal 40

Setiap perusahaan wajib melaporkan kondisi ketenagakerjaan di perusahaan kepada Dinas.

Paragraf 2

Penyandang Disabilitas

Pasal 41

- (1) Pengusaha wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dengan ketentuan:
 - a. untuk perusahaan badan usaha milik negara dan badan usaha milik daerah paling sedikit 2 % (dua persen) dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan;
 - b. untuk perusahaan swasta paling sedikit 1 % (satu persen) dari jumlah pekerja/buruh di perusahaan.
- (2) Persyaratan, ketentuan dan rekrutmen penyandang disabilitas ditetapkan oleh pengusaha dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas harus memberikan perlindungan.
- (4) Untuk memberi dukungan perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pemerintah Daerah dapat membentuk unit layanan disabilitas sesuai peraturan perundang-undangan.

(5)Unit . . .

- (5) Unit layanan disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 42

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah atau swasta tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas meliputi hak:
- a. memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan penyandang disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama;
 - b. memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan;
 - c. tidak diberhentikan karena alasan disabilitas;
 - d. penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat; dan
 - e. memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya.
- (3) Pengusaha harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja disabilitas kepada Wali Kota melalui Dinas.

Paragraf 3

Perempuan dan Anak

Pasal 43

- (1) Pengusaha dapat mempekerjakan perempuan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Setiap perusahaan dalam merekrut, mempekerjakan perempuan wajib menerapkan tata cara berpakaian sesuai dengan norma agama, kesusilaan dan kesopanan.

Pasal 44

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.

Paragraf 4

Waktu Kerja

Pasal 45

Pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Kesejahteraan

Paragraf 1

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pasal 46

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 47

- (1) Peserta program jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian dan jaminan hari tua terdiri dari:
 - a. peserta penerima upah; dan
 - b. peserta bukan penerima upah.
- (2) Peserta penerima upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
 - a. pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara; dan
 - b. pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara.
- (3) Peserta bukan penerima upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. pemberi kerja;
 - b. pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
 - c. pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima upah.
- (4) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a meliputi:
 - a. pegawai pemerintah non-pegawai negeri;
 - b. pejabat negara non-aparatur sipil negeri; dan

c. pejabat . . .

- c. pejabat non-aparatur sipil negeri pada lembaga tinggi negara atau lembaga negara.
- (5) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b termasuk:
 - a. pekerja dalam masa percobaan;
 - b. komisaris dan direksi yang menerima upah; dan
 - c. pengawas dan pengurus yang menerima upah.
- (6) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a meliputi:
 - a. pemegang saham atau pemilik modal; dan
 - b. orang perseorangan yang mempekerjakan pekerja dan tidak menerima upah.
- (7) Pekerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b termasuk pekerja dengan hubungan kemitraan.

Pasal 48

Peserta bukan penerima upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (3), wajib mendaftarkan dirinya kepada badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49

Pemberi kerja selain penyelenggara Negara pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu, wajib mendaftarkan pekerjaanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian-

Pasal 50

Pemerintah Daerah dalam rangka optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah melakukan:

a.penyesuaian . . .

- a. penyusunan dan penetapan regulasi serta pengalokasian anggaran untuk mendukung pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan;
- b. perencanaan dan pelaksanaan agar seluruh pekerja/buruh, baik penerima upah maupun bukan penerima upah, termasuk pegawai Pemerintah Daerah dengan status non aparatur sipil negara dan penyelenggara pemilihan umum di Daerah, merupakan peserta aktif dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan;
- c. upaya mendorong Komisaris/Pengawas, Direksi dan pegawai Badan Usaha Milik Daerah beserta anak perusahaannya terdaftar sebagai peserta aktif program jaminan sosial ketenagakerjaan;
- d. upaya agar seluruh pelayanan terpadu satu pintu atau pelayanan administrasi terpadu mensyaratkan kepesertaan aktif program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai salah satu kelengkapan dokumen pengurusan izin.

Paragraf 2

Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh

Pasal 51

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan, antara lain:
 - a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan anak;
 - c. perumahan pekerja/buruh;
 - d. fasilitas beribadah;
 - e. fasilitas olah raga;
 - f. fasilitas kantin;
 - g. fasilitas kesehatan; dan
 - h. fasilitas rekreasi.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

Pasal 52 . . .

Pasal 52

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan.
- (2) Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).
- (3) Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IX

PENGUPAHAN

Bagian Kesatu

Pengupahan

Pasal 53

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 54

Komponen upah terdiri dari:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap;
- c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap;
atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Pasal 55

- (1) Setiap perusahaan wajib memberikan tunjangan hari raya keagamaan.

(2)Pemberian. . .

- (2) Pemberian Tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 56

Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 50 pengusaha dapat memberikan pendapatan non-upah berupa:

- a. insentif;
- b. bonus;
- c. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
- d. uang servis pada usaha tertentu.

Pasal 57

- (1) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.
- (2) Upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah yang wajib disusun dan diterapkan pengusaha di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Pasal 58

- (1) Perhitungan upah minimum Daerah dilakukan oleh Dewan Pengupahan.
- (2) Hasil perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Wali Kota untuk direkomendasikan kepada Gubernur Jawa Tengah untuk ditetapkan.

Pasal 59 . . .

Pasal 59

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum Daerah yang telah ditetapkan oleh Gubernur Jawa Tengah.
- (2) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.
- (3) Usaha mikro dan usaha kecil yang dikecualikan dari ketentuan upah minimum wajib mempertimbangkan faktor sebagai berikut:
 - a. Mengandalkan sumber daya tradisional; dan
 - b. Tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal.
- (4) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan dengan ketentuan:
 - a. paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di Provinsi Jawa Tengah;
 - b. nilai upah yang disepakati paling sedikit sebesar 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan Provinsi Jawa Tengah.
- (5) Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Bagian Kedua

Dewan Pengupahan

Pasal 60

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Keanggotaan Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, pakar dan akademisi.
- (3) Ketentuan mengenai prosedur dan tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, pemberhentian anggota, tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan Daerah sebagaimana dimaksud

pada . . .

pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Wali Kota.

BAB X

SISTEM INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 61

- (1) Pemerintah Daerah menggunakan sistem informasi dalam mengoptimalkan perencanaan dan layanan ketenagakerjaan.
- (2) Penggunaan sistem informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Wali Kota.

BAB XI

PENGHARGAAN

Pasal 62

- (1) Pemerintah Daerah memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan.
- (2) Jenis penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - a. peningkatan produktifitas;
 - b. penghargaan kecelakaan nihil; dan
 - c. penerapan sistem manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).
- (3) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam bentuk :
 - a. piala;
 - b. piagam; dan
 - c. hadiah.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan bagi perusahaan diatur dengan Peraturan Wali Kota.

BAB XII

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Pasal 63

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan di Daerah.

(2)Pembinaan . .

- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi profesi dan instansi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 64

Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1) disinergikan dengan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

BAB XIII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 65

- (1) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3), Pasal 16 ayat (1), Pasal 17 ayat (4) dan ayat (5), Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 20 ayat (2), Pasal 24 ayat (1), Pasal 25, Pasal 27, Pasal 28, Pasal 29 ayat (4), Pasal 33 ayat (1), Pasal 36 ayat (1), Pasal 37 ayat (2), Pasal 40, Pasal 42 ayat (3), Pasal 43 ayat (2), Pasal 44, Pasal 45, Pasal 49, Pasal 52 Ayat (1), Pasal 55 Ayat (1), Pasal 57 Ayat (3), Pasal 59 dikenakan sanksi administrasi.
- (2) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin kegiatan usaha.
- (3) Prosedur, tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dalam Peraturan Wali Kota.

BAB XIV
PEMBIAYAAN

Pasal 66

Semua biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkan Peraturan Daerah ini dibebankan pada:

1. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Tegal; dan/atau
2. sumber dana lain yang sah dan tidak mengikat.

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 67

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lambat 2 (dua) tahun sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal 68

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kota Tegal
pada tanggal 5 November 2021

WALI KOTA TEGAL,

ttd

DEDY YON SUPRIYONO

Diundangkan di Tegal
pada tanggal 5 November 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA TEGAL,

ttd

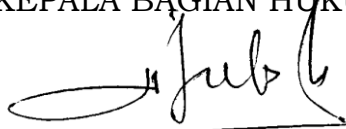
JOHARDI

LEMBARAN DAERAH KOTA TEGAL TAHUN 2021 NOMOR 10

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA TEGAL PROVINSI JAWA TENGAH : 10-277/2021

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Budio', is written over a horizontal line.

BUDIO PRADIBTO, S.H.

Pembina

NIP 19700705 199003 1 003

PENJELASAN

PERATURAN DAERAH KOTA TEGAL

NOMOR 10 TAHUN 2021

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Kebijakan Penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah saat ini menjadi perhatian setiap Pemerintah Daerah, dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan pemerintah sebagai pelaksanaannya menjadikan suasana baru dalam penanganan ketenagakerjaan, Kebijakan perlu dilakukan untuk perlindungan terhadap angkatan kerja yang berasal dari wilayah sekitar (tenaga kerja lokal) menjadi perhatian pemerintah daerah dalam rangka mengurangi angka pengangguran serta menghadapi Era Globalisasi membawa implikasi terhadap kesiapan tenaga kerja/buruh untuk bersaing. Perdagangan bebas seperti Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) tidak saja menyebabkan bebasnya arus barang untuk masuk maupun keluar namun juga bebasnya arus tenaga kerja dari luar terutama dari tenaga kerja asing yang berpotensi menjadi pesaing tenaga kerja lokal yang bekerja di Kota Tegal perlu menjadi perhatian juga.

Pasal 27 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga Negara memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta merupakan pelaksanaan ketentuan pancasila sila ke 5 keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Secara sosiologis keberadaan kebijakan Penyelenggaraan ketenagakerjaan merupakan bentuk untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, berkualitas dan memiliki daya saing tinggi serta memperluas akses kesempatan kerja dalam dan luar negeri.

Pengaturan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan daerah tidak dapat dilepaskan dari aspek yang berkaitan dengan pembentukan peraturan daerah sebagai instrumen yuridis yang mengikat dan berlaku umum yang menjadi dasar dalam pelaksanaan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas

Pasal 2

Cukup jelas

Pasal 3

Cukup jelas

Pasal 4

Cukup jelas

Pasal 5

Cukup jelas

Pasal 6

Cukup jelas

Pasal 7

Cukup jelas

Pasal 8

Cukup jelas

Pasal 9

Cukup jelas

Pasal 10

Cukup jelas

Pasal 11

Cukup jelas

Pasal 12

Cukup jelas

Pasal 13

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Cukup jelas

Pasal 20

Cukup jelas

Pasal 21

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Yang dimaksud dengan dokumen asli adalah surat atau akta resmi yang diterbitkan oleh Pejabat yang berwenang dan memiliki kekuatan hukum sebagai alat pembuktian.

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Pasal 30

Cukup jelas

Pasal 31

Cukup jelas

Pasal 32

Cukup jelas

Pasal 33

Cukup jelas

Pasal 34

Cukup jelas

Pasal 35

Cukup jelas

Pasal 36

Cukup jelas

Pasal 37

Cukup jelas

Pasal 38

Cukup jelas

Pasal 39

Cukup jelas

Pasal 40

Cukup jelas

Pasal 41

Cukup jelas

Pasal 42

Cukup jelas

Pasal 43

Cukup jelas

Pasal 44

Cukup jelas

Pasal 45

Cukup jelas

Pasal 46

Cukup jelas

Pasal 47

Cukup jelas

Pasal 48

Cukup jelas

Pasal 49

Cukup jelas

Pasal 50

Cukup jelas

Pasal 51

Cukup jelas

Pasal 52

Cukup jelas

Pasal 53

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “memperoleh perlakuan yang sama” adalah pengusaha dalam menerapkan sistem pengupahan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang sama nilainya adalah pekerjaan yang bobotnya sama diukur dari antara lain kompetensi, risiko kerja dan tanggung jawab dalam satu perusahaan.

Pasal 54

Cukup jelas

Pasal 55

Cukup jelas

Pasal 56

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Cukup jelas

Huruf d

Yang dimaksud dengan “usaha tertentu” adalah usaha hotel dan usaha restoran di hotel.

Pasal 57

Cukup jelas

Pasal 58

Cukup jelas

Pasal 59

Cukup jelas

Pasal 60

Cukup jelas

Pasal 61

Cukup jelas

Pasal 62

Cukup jelas

Pasal 63

Cukup jelas

Pasal 64

Cukup jelas

Pasal 65

Cukup jelas

Pasal 66

Cukup jelas

Pasal 67

Cukup jelas

Pasal 68

Cukup jelas

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA TEGAL NOMOR 66