



WALIKOTA PEKALONGAN

PERATURAN DAERAH KOTA PEKALONGAN
NOMOR 12 TAHUN 2012

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA PEKALONGAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- b. 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 serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat manusia;
- c. bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta melakukan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha;
- d. bahwa untuk meningkatkan kualitas dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf c, perlu pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumberdaya manusia peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 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);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 4. 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 diubah beberapa kali 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);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1988 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Pekalongan, Kabupaten Daerah Tingkat II Batang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1988 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3381);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA PEKALONGAN

dan

WALIKOTA PEKALONGAN

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Pekalongan.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah Kota Pekalongan.
3. Walikota adalah Walikota Pekalongan.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekalongan.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja baik sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
7. 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.
8. 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 Indonesia.
 9. 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.
 10. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
 11. 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.
 12. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
 13. Antar Kerja Antar Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Kota Kab/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
 14. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
 15. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
 16. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 17. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.
 18. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
 19. Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.
 20. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah bursa kerja di satuan pendidikan menengah, di satuan pendidikan tinggi dan di lembaga pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta penyaluran dan penempatan pencari kerja
 21. 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.

22. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
23. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kota Pekalongan atau dari daerah lain yang lahir di Kota Pekalongan secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga sekurang-kurangnya 2 tahun.
24. 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.
25. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah Balai Latihan Kerja Kota Pekalongan.
26. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPKS adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
27. 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.
28. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
29. 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.
30. 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.
31. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan Industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
32. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
33. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
34. Jaminan Sosial Tenaga Kerja 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.
35. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

36. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
37. 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.
38. Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kota Pekalongan.
39. 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.
40. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
41. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
42. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
43. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
44. Penutupan Perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
45. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
46. Penyidikan adalah serangkaian tindakan yang dilakukann oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan serta menemukan tersangkanya.
47. Penyidik adalah Pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan.
48. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah pejabat negeri sipil tertentu lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-undangan.

BAB II ASAS, TUJUAN DAN SASARAN

Pasal 2

Penyelenggaraan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 tanpa diskriminasi dan berdasarkan azas :

- a. kekeluargaan dan kemitraan;

- b. perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja secara berkesinambungan;
- c. persamaan, keadilan dan perlindungan hukum;
- d. peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja serta keluarganya serta purna kerja;
- e. peningkatan produktifitas demi kelangsungan usaha dan ramah investasi;
- f. keterlibatan peran seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*) dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan.

Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan agar :

- a. perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
- b. kebijakan sistem pelatihan kerja dapat diimplementasikan dengan baik dan benar di daerah;
- c. kebijakan produktifitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktifitas di daerah;
- d. kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;
- e. kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dan keluarganya diarahkan dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja;
- f. pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekerja dan pengusaha.

Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran :

- a. terwujudnya perencanaan tenaga kerja;
- b. terwujudnya sistem pelatihan kerja nasional di daerah;
- c. terwujudnya kebijakan produktifitas;
- d. terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
- f. terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- g. terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

BAB III

KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA

Pasal 5

- (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

ANALISIS, PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN

Pasal 6

Dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah, pemerintah daerah menganalisis, memproyeksi dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan

dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Pasal 7

- (1) Analisis, proyeksi, dan informasi ketenagakerjaan daerah disusun berdasarkan :
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktifitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Analisis, Proyeksi dan Informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

BAB V

WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB

Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah bertanggung jawab atas penyelenggaraan ketenagakerjaan di daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pemerintah Daerah melalui SKPD bertugas:
 - a. melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah;
 - b. melaksanakan perencanaan tenaga kerja pada instansi dan perusahaan;
 - c. menyediakan sistem informasi ketenagakerjaan;
 - d. melaksanakan pelatihan, pemagangan dan produktifitas tenaga kerja;
 - e. melaksanakan pelayanan penyaluran, penempatan dan perluasan kerja;
 - f. melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
 - g. melaksanakan pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan;
 - h. memberikan sanksi.
- (3) Pemerintah Daerah berkewajiban membuat perencanaan tenaga kerja daerah secara periodik 1 (satu) tahun sekali dan 5 (lima) tahunan.

BAB VI

PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIFITAS KERJA

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Pembinaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan oleh SKPD melalui bidang dan/atau unit pelaksana teknis yang ada di SKPD.
- (3) Dalam menunjang tugasnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), SKPD dapat bekerjasama dengan lembaga pelatihan kerja swasta dan/atau perusahaan.

- (4) Teknis Pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Pasal 10

- (1) Setiap penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari SKPD.
- (2) Prosedur dan persyaratan memperoleh izin sebagaimana dimaksud ayat (1), sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 11

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan.
- (2) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat kepada peserta pelatihan dan/atau pemagangan.
- (3) Lembaga pelatihan kerja swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada SKPD.
- (4) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki sarana dan prasarananya di daerah.
- (5) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki instruktur yang kompeten, modul latihan dan kurikulum pelatihan sesuai dengan standar kebutuhan industri dan pasar kerja.

Pasal 12

- (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di daerah wajib melatih tenaga kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Pelatihan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud ayat (1), dibiayai oleh investor.
- (3) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah atau lembaga pelatihan kerja swasta.

BAB VII

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 13

- (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), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (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.

Pasal 15

- (1) Penempatan tenaga kerja terdiri dari :
 - a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
 - b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Setiap perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja kepada SKPD.
- (2) SKPD berkewajiban memberikan informasi lowongan kerja kepada pemerintah Kelurahan setempat sesuai dengan domisili perusahaan.
- (3) Persyaratan dan tatacara pelaporan lowongan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh SKPD.
- (4) SKPD Wajib melaporkan setiap lowongan kerja kepada Walikota dan DPRD.
- (5) Siapapun dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada calon tenaga kerja.

Pasal 17

- (1) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1), terdiri dari :
 - a. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL);
 - b. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD);
 - c. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (1), adalah :
 - a. SKPD;
 - b. Lembaga Swasta berbadan hukum; dan
 - c. BKK.
- (3) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (b), terdiri dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP), Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- (4) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (b), harus berbentuk perseroan.
- (5) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (2), dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf b, wajib memperoleh izin dan/atau rekomendasi tertulis dari Walikota atau pejabat yang ditunjuk.
- (7) Prosedur dan tata cara untuk mendapatkan izin, rekomendasi dan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (6), diatur dengan Peraturan Walikota.

Pasal 18

Penerimaan dan pengiriman tenaga kerja melalui proses AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf b, harus memiliki persetujuan atau rekomendasi dari Walikota.

Pasal 19

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2), dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (2), dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja kepada pengguna tenaga kerja dan/atau tenaga kerja hanya untuk pekerjaan yang setingkat kepala departemen atau yang setara.

Pasal 20

- (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 yang memiliki tenaga kerja diatas seratus orang wajib mempekerjakan penyandang cacat paling sedikit 1 (satu) persen pada perusahaan tersebut.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Walikota.
- (5) Prosedur dan tatacara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), diatur dengan Peraturan Walikota.

Pasal 21

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang cacat selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan 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) Tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Pasal 22

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja penyandang cacat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1), hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja.
- (2) SKPD dapat mengupayakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat melalui penempatan dan perluasan kesempatan kerja.

Bagian Kedua
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 23

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (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 lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Bagian Ketiga
Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 24

- (1) Setiap perusahaan wajib mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan diisi oleh Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dilakukan dengan memprioritaskan pada warga yang berdomisili disekitar perusahaan.
- (3) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal maka dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar daerah.
- (4) Pengaturan mengenai penempatan tenaga kerja lokal, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

BAB VIII
PENYERAHAN PEKERJAAN

Pasal 25

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan ;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;

- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan alur kegiatan kerja perusahaan pemberi pekerjaan;
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut adalah merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana biasanya.
- (3) Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
 - (4) Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan ketentuan ayat (1), serta melaporkan kepada SKPD.
 - (5) Laporan kepada SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (4), melampirkan surat keterangan kesepakatan antara perusahaan dengan serikat pekerja atau dengan perwakilan pekerja apabila di perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja.
 - (6) Perusahaan pemberi kerja dan perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (4), wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampiri dengan dokumen-dokumen :
 - a. fotocopy wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku;
 - b. fotocopy bukti kepesertaan JAMSOSTEK;
 - c. fotocopy izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. surat keterangan tentang status hubungan kerja pekerja di perusahaan penerima kerja.
 - (7) Dokumen-dokumen pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.
 - (8) Dalam hal laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan pendaftaran perjanjian penyerahan sebagaimana dimaksud pada ayat (6), maka Walikota dapat melimpahkan kewenangan kepada SKPD.

BAB IX TENAGA KERJA ASING

Pasal 26

- (1) Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib :
 - a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia dengan mengutamakan tenaga kerja lokal sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja pendamping 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 SKPD.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau Komisaris.

- (3) Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

BAB X
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL

Bagian Kesatu
Perlindungan Kerja

Pasal 27

- (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.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 28

- (1) Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki satu orang tenaga ahli keselamatan dan kesehatan kerja yang bersertifikat minimal K3 umum.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara cuma-cuma.

Pasal 29

- (1) Setiap pesawat, instalasi, mesin, peralatan, bahan, barang dan produk teknis lainnya, baik berdiri sendiri maupun dalam satu kesatuan yang mempunyai potensi kecelakaan, peledakan, kebakaran, keracunan, penyakit akibat kerja dan timbulnya bahaya lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja.
- (2) Penerapan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, higiene perusahaan, lingkungan kerja berlaku untuk setiap tahap pekerjaan perancangan, pembuatan, pengujian, pemakaian atau penggunaan dan pembongkaran atau pemusnahan melalui pendekatan kesisteman dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Untuk memenuhi syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka terhadap peralatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan pemeriksaan administrasi dan fisik, serta pengujian secara teknis oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan keahliannya.
- (4) Dalam hal peralatan yang telah dilakukan pemeriksaan dan pengujian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan tahapan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diberikan pengesahan pemakaian.

Bagian Kedua
Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Perempuan

Pasal 30

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib :
 - a. ada persetujuan Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. paling banyak 3 (tiga) jam sehari dan 14 (empat belas) jam seminggu;
 - c. membayar upah kerja lembur.
- (4) Pengusaha wajib memberikan istirahat kepada pekerja/buruh :
 - a. istirahat antara, paling sedikit 0,5 (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 sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - e. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, atau gugur kandung;
 - f. Pekerja wanita yang merasakan sakit pada masa haid dan memberitahukan kepada Perusahaan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (5) Penyimpangan jam kerja diluar kebiasaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dirundingkan dan disepakati dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan perwakilan pekerja/buruh dari perusahaan jika belum ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Hari pelaksanaan pemilihan umum baik untuk anggota legislatif, presiden maupun kepala daerah adalah hari libur atau hari yang diliburkan, apabila pekerja terpaksa harus masuk kerja karena permintaan pengusaha maka mendapatkan pembayaran upah lembur.

Pasal 31

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

- pelatihan yang sah dan diberi petunjuk kerja yang jelas, bimbingan, pengawasan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan :
- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
 - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua/wali;
 - c. waktu kerja paling banyak 3 (tiga) jam sehari;
 - d. dilakukan 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.

Pasal 32

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00;
 - d. mencatatkan pelaksanaannya kepada SKPD.
- (3) Tata cara pencatatan bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, diatur dengan Peraturan Walikota.
- (4) Pengusaha wajib memberikan kebebasan bagi wanita yang beragama Islam untuk melaksanakan kewajiban agamanya dalam hal beribadah dan menggunakan jilbab atau kerudung di area pekerjaan di dalam perusahaan.
- (5) Pekerja perempuan yang sudah berkeluarga memiliki hak dan perlindungan yang sama dengan pekerja laki-laki yang sudah berkeluarga, diantaranya yang berkenaan dengan pajak atau perlindungan kesehatan bagi keluarganya.

Bagian Ketiga Pengupahan

Pasal 33

- (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 produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

- (3) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan tingkat paling rendah yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.
- (4) Besaran kenaikan upah untuk pekerja/buruh dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, wajib dibuat kesepakatan secara tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh bila diperusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 34

- (1) Upah Minimum Kota direkomendasikan oleh Walikota kepada Gubernur dengan memperhatikan dan mengacu pada KHL yang telah ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kota.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Kota yang telah ditetapkan oleh Gubernur.
- (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur setelah mendapatkan persetujuan dari serikat pekerja/serikat buruh atas sepengetahuan Walikota dan Dewan Pengupahan Kota.
- (4) Prosedur dan tatacara penangguhan Upah Minimum Kota, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan.

Pasal 35

- (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) Pengusaha wajib menaikan upah pada setiap tahunnya dengan merundingkan dan membuat kesepakatan terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh atau perwakilan pekerja/buruh dari perusahaan jika belum ada serikat pekerja/buruh.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Keempat Jaminan Sosial

Pasal 36

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak paling banyak 3 (tiga) orang dari tenaga kerja.

Bagian Kelima
Kesempatan Beribadah

Pasal 37

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

BAB XI
FASILITAS KESEJAHTERAAN

Pasal 38

- (1) Setiap Perusahaan wajib menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh antara lain :
 - a. pelayanan keluarga berencana;
 - b. tempat penitipan bayi;
 - c. tempat laktasi;
 - d. perumahan pekerja/buruh;
 - e. fasilitas seragam kerja;
 - f. fasilitas K3;
 - g. fasilitas beribadah;
 - h. fasilitas olah raga;
 - i. fasilitas kantin;
 - j. fasilitas kesehatan;
 - k. fasilitas rekreasi;
 - l. fasilitas istirahat;
 - m. koperasi;
 - n. angkutan antar jemput pekerja.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan kemampuan perusahaan.

BAB XII
HUBUNGAN KERJA

Pasal 39

- (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, 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, batal demi hukum.

Pasal 40

- (1) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, harian lepas, pekerja pemborongan dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia tenaga kerja, minimal mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, dan/atau pekerja/buruh pada perusahaan lain dari pemberi kerja tidak boleh dipekerjakan pada pekerjaan yang terus menerus atau pada proses produksi.
- (3) Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja wajib mengajukan rekomendasi tentang jabatan dan jenis pekerjaan yang akan diisi oleh tenaga kerja di perusahaan pemberi kerja ke SKPD.
- (4) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, Jenis Pekerjaan yang diperjanjikan, Jabatan, Jumlah Tenaga Kerja dan Jangka Waktu Penggunaan Tenaga Kerja.
- (5) Dalam hal perusahaan pada jasa pekerja tidak mengajukan rekomendasi, maka status tenaga kerja menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja.

Pasal 41

Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian harian lepas dan sistem kerja borongan wajib membayar upah yang lebih besar dari Upah Minimum Kota yang berlaku di daerah.

BAB XIII SERIKAT PEKERJA

Pasal 42

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di SKPD.
- (3) Prosedur dan tatacara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam melaksanakan fungsinya, serikat pekerja/buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.

- (6) Besaran dan tatacara pemungutan sebagaimana dimaksud ayat (5), diatur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah dan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pasal 43

- (1) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan hukum kepada para serikat pekerja/buruh sesuai dengan kemampuan yang ada.
- (2) Bentuk dan tatacara pemberian bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Pasal 44

- (1) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pasal 45

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.

BAB XIV HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pasal 46

- (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.

Pasal 47

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga kerjasama bipartit;
- d. lembaga kerjasama tripartit;
- e. peraturan perusahaan;
- f. perjanjian kerja bersama;

- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 48

- (1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- (2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 49

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

Pasal 50

- (1) Pemerintah daerah wajib membentuk Lembaga Kerjasama Tripartit dan dapat menyediakan dana operasional yang bersumber dari APBD.
- (2) Lembaga Kerjasama Tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (3) Keanggotaan lembaga kerjasama Tripartit terdiri dari unsur Pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pembentukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 51

Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh SKPD.

Pasal 52

- (1) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51, tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada SKPD dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan secara musyawarah.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

- (5) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus didaftarkan pada SKPD.
- (7) Perjanjian Kerja Bersama yang dimaksud minimal harus lebih baik dari peraturan perusahaan dan/atau perundang-undangan.

BAB XV PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu Penyelesaian Perselisihan

Pasal 53

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang.

Bagian Kedua Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 54

Pemutusan Hubungan Kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 55

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah Daerah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja, tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

Pasal 56

Prosedur dan tatacara Pemutusan Hubungan Kerja, pembayaran uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan penggantian hak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama.

Bagian Ketiga
Mogok Kerja

Pasal 57

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan 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) SKPD wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

Bagian Keempat
Penutupan Perusahaan

Pasal 58

- (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 dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XVI
PEMBINAAN, PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

Bagian Kesatu
Pembinaan

Pasal 59

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (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.
- (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Bagian Kedua
Pengawasan

Pasal 60

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen serta dapat berkoordinasi dengan instansi/lembaga terkait.

- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 61

- (1) Pemerintah Daerah membentuk Komite Pengawas Ketenagakerjaan yang keanggotaannya terdiri dari unsur Pemerintah Daerah, DPRD, Kepolisian, organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha dan instansi terkait.
- (2) Keanggotaan, tatacara pengangkatan, tugas dan wewenang komite pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

Bagian Ketiga Pengendalian

Pasal 62

- (1) Walikota melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Prosedur dan tata cara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

BAB XVII SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 63

- (1) Walikota berwenang memberikan sanksi administrasi terhadap pelanggaran dalam Pasal 10 ayat (1), Pasal 11 ayat (1), ayat (2) dan ayat (4), Pasal 12 ayat (1), Pasal 16 ayat (1), Pasal 20 ayat (3), Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 25 ayat (3) dan ayat (6), Pasal 26 ayat (1), Pasal 28, Pasal 30 ayat (1), ayat (3) dan ayat (4), Pasal 35 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), Pasal 38 ayat (1), Pasal 49 ayat (1) dan Pasal 51.
- (2) Sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat berupa :
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatalan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - h. pencabutan izin.
- (3) Tata cara pemberian sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur dengan Peraturan Walikota.

BAB XVIII PENYIDIKAN

Pasal 64

- (1) Selain Pejabat Penyidik Umum yang bertugas menyidik tindak pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil di

lingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, berwenang :
 - a. menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
 - b. melaksanakan tindakan pertama pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
 - c. menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
 - d. melakukan penyitaan benda atau surat;
 - e. mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
 - f. memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
 - g. mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara;
 - h. mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut Umum, tersangka atau keluarganya;
 - i. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2), membuat berita acara setiap tindakan tentang :
 - a. pemeriksaan tersangka;
 - b. pemasukan rumah;
 - c. penyitaan benda;
 - d. pemeriksaan surat;
 - e. pemeriksaan saksi;
 - f. pemeriksaan ditempat kejadian dan mengirimkannya berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

BAB XIX KETENTUAN PIDANA

Pasal 65

- (1) Setiap orang yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31, Pasal 32 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 34 ayat (2), Pasal 36 ayat (1), Pasal 37 ayat (1) dan Pasal 41, dapat dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah pelanggaran.
- (3) Selain sanksi pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dikenakan pidana lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.

BAB XX
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 66

Semua perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang masih berjalan dan ditetapkan sebelum Peraturan Daerah ini diundangkan, masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 67

- (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 Walikota berdasarkan Peraturan Daerah ini, maka semua Peraturan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

BAB XXI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 68

Peraturan Walikota sebagai petunjuk pelaksanaan dalam Peraturan Daerah ini, ditetapkan paling lama 12 (dua belas) bulan sejak diundangkannya Peraturan Daerah ini.

Pasal 69

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pekalongan
pada tanggal 10 Agustus 2012

WALIKOTA PEKALONGAN,

Cap.
ttd.-

Diundangkan di Pekalongan
pada tanggal 10 Agustus 2012

MOHAMAD BASYIR AHMAD

SEKRETARIS DAERAH

DWI ARIE PUTRANTO

LEMBARAN DAERAH KOTA PEKALONGAN TAHUN 2012 NOMOR 12

PENJELASAN ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA PEKALONGAN
NOMOR 12 TAHUN 2012
TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan di Kota Pekalongan serta meningkatkan kualitas dan peran sertanya dalam pembangunan nasional maupun pembangunan daerah, dipandang strategis pengaturan ketenagakerjaan dalam peraturan daerah Kota Pekalongan mengingat perkembangan dan dinamika demografi dan meningkatnya investasi di Kota Pekalongan baik dalam bidang industri, perdagangan dan jasa.

Dengan adanya peraturan daerah tentang Ketenagakerjaan diharapkan mampu memberikan kepastian dan perlindungan hukum baik bagi tenaga kerja, pengusaha dan pemerintah, hal ini akan mampu menciptakan suasana yang kondusif dalam rangka mendukung terhadap pertumbuhan ekonomi di Kota Pekalongan. Selain itu bagi pemerintah akan mempunyai acuan yang jelas dalam pengambilan kebijakan tentang ketenagakerjaan di Kota Pekalongan maupun dalam rangka pengaturan dan/atau kebijakan ketenagakerjaan.

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
 - Ayat (1)
 - Cukup jelas
 - Ayat (2)
 - Cukup jelas
 - Ayat (3)
 - Cukup jelas
 - Ayat (4)
 - Cukup jelas
 - Ayat (5)

Yang dimaksud Instruktur adalah seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan tugas kepelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan di bidang atau kejuruan tertentu.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

- 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

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Yang dimaksud keahlian khusus adalah harus bersertifikat.

Ayat (4)

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

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

Ayat (1)

Yang dimaksud KHL adalah kebutuhan hidup layak yaitu standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Ayat (4)

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
Cukup jelas

Pasal 54
Cukup jelas

Pasal 55
Cukup jelas

Pasal 56
Cukup jelas

Pasal 57
Ayat (1)
Cukup jelas

Ayat (2)
Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara dan pengontrol arus lalu lintas laut.

Yang dimaksud dengan pemogokan yang diatur sedemikian rupa yaitu pemogokan yang dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.

Ayat (3)
Cukup jelas

Pasal 58
Cukup jelas

Pasal 59
Cukup jelas

Pasal 60
Cukup jelas

Pasal 61
Cukup jelas

Pasal 62
Cukup jelas

Pasal 63
Cukup jelas

Pasal 64
Cukup jelas

Pasal 65

Cukup jelas
Pasal 66
Cukup jelas
Pasal 67
Cukup jelas
Pasal 68
Cukup jelas
Pasal 69
Cukup jelas