



WALI KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN
NOMOR 3 TAHUN 2019

TENTANG

PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA MEDAN,

- Menimbang :
- a. bahwa perencanaan, informasi, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan tenaga kerja merupakan langkah strategis dalam menanggulangi masalah ketenagakerjaan dalam rangka sekaligus merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Medan;
 - b. bahwa untuk melaksanakan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, diperlukan mekanisme perencanaan, pelatihan dan produktivitas, penempatan, pembinaan dan perlindungan tenaga kerja, sehingga pelayanan kepada masyarakat lebih cepat dan tepat, sesuai nuansa otonomi daerah;
 - c. bahwa dalam rangka tertib pelayanan administrasi ketenagakerjaan di Kota Medan, diperlukan adanya regulasi agar penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dapat berhasil guna dan berdaya guna;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada 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 8 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Besar Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);

3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
4. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209);
5. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan II: Convention Nomor 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action For The Elimination Of The Worst Forms Of Child Labour (Konvensi Nomor 183 Mengenai Pelarangan Dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak)(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941);
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Kerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 99, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5882);
8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
9. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
10. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);

11. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038)
12. 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);
13. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
14. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3258), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 290, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5772);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja Dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 24, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4482);sebagaimana telah beberapakali diubah terakhir dengan Peraturutan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nmor 8 Tahun 2005 Tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerjasama Tripartit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6020);

17. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas Dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5358);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481);
20. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (JP) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
22. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (JHT) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716);
23. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747);
24. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
25. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);

26. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39);
27. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
28. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 882);
29. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan (Lembaran Daerah Kota Medan Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kota Medan Nomor 5);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA MEDAN
dan
WALI KOTA MEDAN

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN TENTANG
PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Medan.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Wali Kota adalah Wali Kota Medan.
5. Dinas adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
7. Penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah memberikan pelatihan, penempatan, pembinaan, dan pengawasan dalam rangka peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.
8. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. 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 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.
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. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
12. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Serikat pekerja/buruh adalah organisasi dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan 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.
14. Pekerja Migran Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.
15. Tenaga Kerja Asing, yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
16. Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, yang selanjutnya disingkat TKWNAP adalah TKA pemegang visa yang akan dipekerjakan di wilayah Indonesia.

17. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
18. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah, dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
19. 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.
20. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
21. 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.
22. Perjanjian Pemagangan adalah perjanjian antara peserta pemagangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban serta jangka waktu pemagangan.
23. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
24. Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, yang selanjutnya disebut Perpanjangan IMTA adalah izin yang diberikan oleh Wali Kota atau Pejabat yang ditunjuk kepada Pemberi Kerja TKA sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan
25. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
26. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
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 yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

28. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
29. Lembaga kerja sama 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 instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
30. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
31. Peraturan perusahaan, yang selanjutnya disingkat PP 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 bertanggungjawab 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 antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
34. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
35. Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
36. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
37. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

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. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKW NAP yang meliputi jabatan, jumlah dan jangka waktu serta rencana pengantiannya oleh Pekerja Migran Indonesia.
40. Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
41. Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan menteri kepada Badan Usaha Berbadan Hukum Indonesia yang akan menjadi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia.
42. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan pekerja migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
43. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
44. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Instansi yang menangani bidang ketenagakerjaan yang diserahi tugas mengawasi pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terdiri atas pegawai pengawas umum dan pegawai pengawas spesialis.
45. Mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator hubungan industrial yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
46. Penampungan Pekerja Migran Indonesia adalah suatu tempat berbentuk bangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku diperuntukan sebagai tempat penampungan calon Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri.
47. Bursa Kerja Khusus, yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, kejuruan, satuan pendidikan dan lembaga latihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja kepada alumninya.

48. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat dengan LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.
49. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat dengan LPTKS adalah Lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.

BAB II STRATEGI KEBIJAKAN

Pasal 2

Pemerintah Daerah bertanggungjawab melakukan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan meliputi:

- a. sebelum bekerja;
- b. selama bekerja; dan
- c. sesudah masa kerja berakhir.

Pasal 3

Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a dilakukan dengan strategi kebijakan;

- a. mengkoneksikan kebutuhan tenaga kerja dengan pendidikan;
- b. melakukan pelatihan berbasis kompetensi;
- c. melakukan kerjasama penempatan tenaga kerja antar Daerah dan diluar Daerah;
- d. menyediakan informasi lowongan pekerjaan;
- e. meningkatkan investasi untuk membuka lapangan pekerjaan;
- f. melakukan kerjasama dalam pelatihan berbasis kompetensi;
- g. meningkatkan sumber daya manusia yang berkompetensi dan memiliki akreditasi dalam memberikan pelatihan di BLKI; dan
- h. meningkatkan prasarana pelatihan kerja yang sesuai standar kompetensi.

Pasal 4

Penyelenggara ketenagakerjaan selama bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf b dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. melakukan pembinaan hubungan industrial;
- b. melakukan koordinasi hubungan industrial dengan lembaga yang menangani ketenagakerjaan;
- c. melakukan pelayanan pembuatan syarat-syarat kerja, pelaporan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pencatatan serikat pekerja/serikat buruh; dan
- d. memfasilitasi proses penetapan UMK dan/atau UMSK.

Pasal 5

Penyelenggaraan ketenagakerjaan sesudah masa kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf c dilakukan dengan strategi kebijakan:

- a. menyelenggarakan program pemberdayaan masyarakat di Daerah melalui padat karya atau sejenisnya;
- b. mendorong terciptanya lapangan pekerjaan baru melalui pemberdayaan usaha kecil;
- c. menyelenggarakan program pelatihan kewirausahaan; dan
- d. memfasilitasi kemudahan akses permodalan dan jaminan kredit melalui lembaga keuangan dan/atau dana bergulir.

BAB III
PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI
KETENAGAKERJAAN

Pasal 6

- (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 7

- (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 pada ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik investasi Pemerintah daerah maupun swasta.
- (3) Tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan, penyusunan dan perencanaan tenaga kerja berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV
WEWENANG DAN TANGGUNGJAWAB

Pasal 8

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

BAB V
PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIFITAS KERJA

Bagian Kesatu
Pelatihan

Paragraf 1
Penyelenggaraan Pelatihan

Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan, pelatihan pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi.
 - b. pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta.
 - c. perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.
 - d. konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil.
 - e. pengukuran produktivitas tingkat Daerah.
 - f. pelaksanaan dan legalisasi sertifikasi.
 - g. pelaksanaan dan fasilitator pemagangan.

Pasal 10

- (1) Setiap penyelenggaraan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh badan hukum atau perorangan wajib memiliki izin dari Instansi yang membidangi perizinan setelah mendapatkan rekomendasi dari dinas.

- (2) Prosedur dan persyaratan memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan wajib menjaga kualitas dalam setiap penyelenggara 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 6 (enam) bulan sekali kepada Dinas.
- (4) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki sarana dan prasarananya di Daerah.
- (5) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standar kebutuhan industri dan pasar tenaga kerja dengan komposisi 30% (tiga puluh persen) teori dan 70% (tujuh puluh persen) praktek.

Pasal 12

- (1) Setiap perusahaan/investor yang menanamkan modalnya di Daerah wajib melatih tenaga kerja lokal untuk ditempatkan dan mengisi kebutuhan tenaga kerjanya.
- (2) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja lokal dapat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.

Pasal 13

- (1) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Untuk menunjang kualitas dan produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki balai latihan kerja dan dapat bekerjasama dengan perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara struktur organisasi pembentukan unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Paragraf 2
Pelatihan Kerja

Pasal 14

- (1) Pelatihan tenaga kerja diberikan kepada pencari kerja untuk meningkatkan keterampilan kerja sesuai dengan pasar kerja dan potensi kewirausahaan yang berkembang di daerah.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelatihan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Lembaga Pelatihan Kerja

Pasal 15

- (1) Setiap LPK swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum wajib memiliki izin.
- (2) Pelayanan terhadap permohonan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi pemeriksaan kelengkapan administrasi dan kelengkapan fisik.
- (3) Setiap LPK yang telah memperoleh Izin wajib mendaftarkan ke Dinas.
- (4) Syarat dan tata cara pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Informasi Pelatihan Kerja

Pasal 16

- (1) Informasi pelatihan kerja diberikan kepada pencari kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan perusahaan.
- (2) Hasil pelatihan kerja dapat disalurkan kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai dengan keahliannya.

Bagian Kedua
Akreditasi dan Sertifikasi

Paragraf 1
Akreditasi

Pasal 17

- (1) Akreditasi diberikan sebagai penetapan status terhadap penyelenggaraan LPK.
- (2) LPK mengajukan akreditasi kepada Lembaga Akreditasi melalui Dinas.
- (3) Akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penilaian berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan bagi setiap kejuruan dan tingkat pelatihan kerja.
- (4) Syarat dan tata cara akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Sertifikasi

Pasal 18

- (1) Sertifikasi diberikan sebagai penetapan status terhadap penyelenggara dan peserta pelatihan.
- (2) Sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penilaian berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan bagi setiap kejuruan dan tingkat pelatihan kerja.
- (3) Syarat dan tata cara sertifikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Legalisasi Sertifikat

Pasal 19

- (1) Legalisasi sertifikat uji keterampilan diberikan kepada peserta melalui uji keterampilan sesuai dengan klasifikasi dan kualitasnya.
- (2) Sertifikat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh LPK setelah didaftar, diporporasi dan dilegalisasi oleh Dinas.
- (3) Syarat dan tata cara penerbitan sertifikat uji keterampilan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Pemagangan dan Produktivitas

Paragraf 1
Pemagangan

Pasal 20

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.
- (3) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (4) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja atau buruh perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Paragraf 2
Pemagangan dalam negeri

Pasal 21

- (1) Pemagangan dalam negeri diselenggarakan oleh perusahaan yang memiliki unit pelatihan.
- (2) Dalam hal perusahaan tidak memiliki Unit pelatihan, perusahaan dapat melakukan kerja sama dengan LPK yang terakreditasi dan mempunyai skema program yang sama.
- (3) Syarat dan tata cara Penyelenggaraan pemagangan dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Pasal 22

- (1) Penyelenggara Pemagangan di dalam Daerah yang akan melaksanakan penyelenggaraan pemagangan wajib memberitahukan secara tertulis kepada Dinas untuk mendapatkan persetujuan.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan :
 - a. program pemagangan;
 - b. rencana penyelenggaraan pemagangan;
 - c. Perjanjian Pemagangan.

Paragraf 3
Pemagangan Luar Negeri

Pasal 23

- (1) Penyelenggara pemagangan di luar negeri terdiri dari :
 - a. LPK Swasta;
 - b. Perusahaan;
 - c. Instansi Pemerintah;
 - d. Lembaga Pendidikan.
- (2) Setiap penyelenggara pemagangan ke luar negeri wajib memperoleh surat rekomendasi dari Dinas.
- (3) LPK Swasta yang menjadi penyelenggara pemagangan ke luar negeri wajib memberikan laporan penyelenggaraan pemagangan ke luar negeri kepada Dinas.
- (4) Syarat dan tata cara Penyelenggaraan pemagangan luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Pasal 24

- (1) Dinas melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik terhadap penyelenggaraan pemagangan.
- (2) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Wali Kota, Kementerian Tenaga Kerja dan tembusannya disampaikan kepada Gubernur sebagai perwakilan pusat di daerah.

Paragraf 4
Peningkatan Kompetensi Kerja

Pasal 25

- (1) Setiap pengusaha memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas bidangnya.
- (2) Pelaksanaan peningkatan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan kepada Dinas.
- (3) Peningkatan kompetensi bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Paragraf 5
Rekomendasi Bantuan Pelatihan

Pasal 26

- (1) LPK dapat diberikan bantuan dari Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah setelah mendapatkan rekomendasi dari Dinas.
- (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan setelah dilakukan pemeriksaan dokumen dan kelengkapan administrasi.
- (3) Syarat dan tata cara pengajuan rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundangan-undangan.

BAB VI
PENEMPATAN TENAGA KERJA, TENAGA KERJA ASING DAN
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu
Penempatan Tenaga Kerja

Paragraf 1
Antar Kerja

Pasal 27

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja dilaksanakan oleh fungsional pengantar kerja.
- (2) Perusahaan yang mempergunakan Antar kerja Antar Daerah (AKAD)/Antar Kerja Lokal (AKL) wajib melaporkan kepada Dinas.
- (3) Perusahaan pengirim dan penerima tenaga kerja wajib meminta rekomendasi AKAD/AKL kepada Dinas.
- (4) Setiap perusahaan wajib memprioritaskan lowongan pekerjaan kepada pencari kerja yang terdaftar pada Dinas.

Bagian Kedua
Tenaga Kerja Asing

Pasal 28

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing pendatang wajib memiliki RPTKA dan IMTA.
- (2) Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib:
 - a. menunjuk Pekerja Migran Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a, yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;
 - c. melaporkan keberadaan TKA di perusahaan kepada Dinas setelah mendapatkan izin kerja baik yang baru maupun yang perpanjangan paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima IMTA; dan
 - d. wajib melaporkan secara berkala setiap 3 (tiga) bulan sekali, program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada Dinas;
 - e. Setiap tenaga pendamping harus mendapat sertifikat tanda bukti mendampingi TKA; dan
 - f. Setiap tenaga kerja asing yang berakhir masa kerjanya wajib melapor ke Dinas baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d, tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan Direksi dan/atau Komisaris.
- (4) Pemberi kerja TKA wajib mendapatkan rekomendasi perpanjangan IMTA dari Dinas.

Pasal 29

Dinas melakukan monitoring dan evaluasi terhadap TKA yang bekerja di perusahaan pengguna TKA.

Bagian Ketiga
Perluasan Kesempatan Kerja

Paragraf 1
Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 30

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan perluasan kesempatan kerja di setiap sektor sesuai dengan kewenangannya, meliputi:
 - a. kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja; dan
 - b. kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja.

- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas perencanaan tenaga kerja daerah di setiap sektor sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 31

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (2) Untuk menciptakan dan mengembangkan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pemerintah Daerah memberikan kemudahan berusaha.

Pasal 32

- (1) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja diarahkan untuk menciptakan dan mengembangkan kesempatan kerja yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, kelembagaan masyarakat, dan teknologi tepat guna.
- (2) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, badan usaha milik daerah, swasta, dan kelembagaan masyarakat.
- (3) Kebijakan perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan.
- (4) Program kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Paragraf 2

Pemberian Rekomendasi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Pasal 33

- (1) Setiap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memiliki Surat Izin (SI) P3MI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang telah memiliki SI P3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mendirikan kantor cabang di luar wilayah kantor pusatnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pendirian kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus mendapat rekomendasi dari Dinas.

- (4) Pemberian rekomendasi pendirian Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia setelah dilakukan pemeriksaan dokumen, kelengkapan administrasi, dan fisik.

Pasal 34

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan/atau kantor cabang yang berdomisili dan/atau melakukan kegiatan di Daerah harus mempunyai tempat penampungan calon Pekerja Migran Indonesia dalam rangka pembinaan untuk penempatan ke luar negeri, yang izin pendiriannya diberikan oleh Pemerintah Daerah.

Paragraf 3

Pembinaan Dan Monitoring Pekerja Migran Indonesia

Pasal 35

- (1) Pembinaan dan monitoring Pekerja Migran Indonesia keluar negeri dimaksudkan sebagai upaya peningkatan pelayanan Calon Pekerja Migran Indonesia, meliputi seleksi berkas, bimbingan, dan penyuluhan hak dan kewajiban, serta pengawasan terhadap operasionalisasi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Setiap perjanjian penempatan Pekerja Migran Indonesia dan perubahannya wajib diketahui oleh Dinas.
- (3) Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri wajib memiliki paspor yang mendapatkan rekomendasi dari Dinas.

Paragraf 4

Pendaftaran Pencari Kerja dan Informasi Pasar Kerja

Pasal 36

- (1) Pelayanan pendaftaran pencari kerja, informasi lowongan, penyaluran, dan penempatannya diberikan kepada pencari kerja.
- (2) Pencari kerja yang akan berkerja di dalam dan di luar negeri wajib terdaftar di dinas.
- (3) Setiap perusahaan yang membuka lowongan kerja wajib lapor kepada Dinas.
- (4) Dalam rangka pelayanan informasi kerja, Dinas melakukan komunikasi dengan berbagai perusahaan pengguna tenaga kerja dan penyalur tenaga kerja.
- (5) Informasi Pasar Kerja dan penyaluran tenaga kerja diwajibkan untuk pencari kerja yang terdaftar di Dinas.

Paragraf 5

Bursa Kerja Khusus Dan LPTKS

Pasal 37

- (1) Pelayanan terhadap pemohon persetujuan pendirian BKK dan izin LPTKS meliputi pemeriksaan kelengkapan administrasi dan fisik.

- (2) BKK dan LPTKS yang dimaksud pada ayat (1) wajib mempunyai perjanjian penempatan tenaga kerja dan diketahui Dinas.

Paragraf 6
Pameran Bursa Kerja

Pasal 38

- (1) Setiap pelaksanaan pameran bursa kerja wajib mendapatkan persetujuan dari Dinas kecuali yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah.
- (2) Pameran bursa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memungut biaya kepada pencari kerja.
- (3) Setiap hasil pelaksanaan Pameran Bursa Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) wajib dilaporkan kepada Dinas.

BAB VII

WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN, HUBUNGAN KERJA, SYARAT-SYARAT KERJA DAN PENGUPAHAN

Bagian Kesatu
Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan

Pasal 39

- (1) Pengusaha atau pengurus perusahaan yang berada di wilayah hukum Daerah wajib melaporkan tentang keberadaan tenaga kerjanya secara tertulis kepada Dinas paling lambat dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan dengan melampirkan :
 - a. Identitas Perusahaan.
 - b. Hubungan Ketenagakerjaannya.
 - c. Perlindungan tenaga kerja.
 - d. Kesempatan kerja.
- (2) Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha atau pengurus wajib melaporkan tentang ketenagakerjaannya secara tertulis setiap tahun kepada Dinas.
- (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memuat keterangan :
 - a. nama dan alamat perusahaan atau bagian perusahaan;
 - b. nama dan alamat pengusaha;
 - c. nama dan alamat pengurus perusahaan;
 - d. tanggal memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan;
 - e. alasan-alasan pemindahan, penghentian atau pembubaran perusahaan;
 - f. kewajiban-kewajiban yang telah dan akan dilaksanakan terhadap pekerja/buruh sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja atau kebiasaan-kebiasan setempat;

- g. jumlah pekerja/buruh yang dihentikan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai syarat dan tata cara pengajuan wajib lapor ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua
Hubungan Kerja

Pasal 40

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, didalamnya terdapat unsur pekerjaan, perintah dan upah.
- (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) Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat secara tertulis dan dicatatkan oleh pengusaha kepada Dinas tenaga kerja selambat-lambatnya 7 hari sejak penandatanganan.
- (5) Apabila terjadi penyimpangan, PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT.
- (6) Syarat-syarat perjanjian kerja:
 - 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.
- (7) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan.
- (8) 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 41

- (1) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki hubungan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, harian lepas, pemagangan, pekerja pemborongan dan/atau pekerja dari perusahaan penyedia tenaga kerja, minimal mendapatkan perlindungan dan syarat-syarat kerja yang sama dengan pekerja/buruh untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja /buruh pada perusahaan lain dari pemberi kerja tidak boleh dipekerjakan pada pekerjaan pokok atau pada proses produksi.

- (3) Perusahaan dapat menyerahkan sebahagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang di buat secara tertulis.
- (4) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang di buat secara tertulis.
- (5) Perusahaan lain sebagaimana di maksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (6) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/ buruh sebagaimana diatur pada ayat (3) harus merupakan kegiatan penunjang atau tidak boleh berhubungan dengan proses produksi.
- (7) Pemberi kerja yang akan meyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain wajib membuat alur proses pelaksanaan pekerjaan yang menguraikan jenis pekerjaan pokok dan jenis pekerjaan penunjang yang ditetapkan oleh asosiasi sektor.
- (8) Pemberi kerja yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain wajib membuat alur proses pelaksanaan pekerjaan yang menguraikan jenis pekerjaan pokok dan jenis pekerjaan penunjang yang ditetapkan oleh asosiasi sektor.
- (9) Pemberi kerja sebelum menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain wajib melaporkan jenis pekerjaan penunjang kepada Dinas kota Medan dengan melampirkan alur proses pelaksanaan pekerjaan yang sudah di tetapkan oleh asosiasi sektor.
- (10) Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan oleh pemberi kerja kepada perusahaan pemborongan maupun penyedia jasa pekerja harus ada bukti pelaporan dari Dinas kota Medan.
- (11) Perjanjian pemborongan/perjanjian penyedia jasa pekerja antara pemberi kerja dengan perusahaan pemborongan pekerjaan /penyedia jasa pekerja wajib di daftarkan kepada Dinas Kota Medan sesuai domisili tempat kerja.

Pasal 42

Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja pada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membayar upah minimum sesuai dengan UMK yang berlaku di daerah.

Bagian Ketiga Syarat-Syarat Kerja

Paragraf 1 Perjanjian Kerja

Pasal 43

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama alamat, perusahaan, dan jenis usaha

- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
- (4) Perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- (5) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh mempersyaratkan adanya masa percobaan.
- (6) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai pekerjaannya dalam waktu tertentu, sebagai berikut :
- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan.
- (7) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (8) Pekerjaan waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (9) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut ayat (8) paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum berakhir telah diberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Paragraf 2
Peraturan Perusahaan

Pasal 44

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang membidangi ketenagakerjaan.

- (2) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (3) Pengesahan Peraturan Perusahaan oleh pejabat yang membidangi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah Peraturan Perusahaan diterima.
- (4) Apabila waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sudah terlampaui dan Peraturan Perusahaan belum disahkan oleh pejabat yang membidangi ketenagakerjaan, maka Peraturan Perusahaan tersebut dapat diberlakukan.
- (5) Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan.
- (6) Peraturan Perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (7) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh maka wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (6) adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh.
- (8) Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (6) adalah pekerja/buruh yang dipilih secara demokratis untuk mewakili kepentingan para pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (9) Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban pekerja/buruh;
 - c. syarat kerja;
 - d. tata tertib perusahaan;
 - e. jangka waktu berlakunya Peraturan Perusahaan;
 - f. hal-hal yang merupakan pengaturan lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan.
- (10) Ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan.
- (11) Masa berlaku Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- (12) Selama masa berlakunya Peraturan Perusahaan, apabila serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, maka pengusaha wajib melayani.
- (13) Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (12) tidak mencapai kesepakatan, maka Peraturan Perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.
- (14) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- (15) Perubahan Peraturan Perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh.

- (16) Peraturan Perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat pengesahan dari Pejabat yang berwenang.
- (17) Pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah Peraturan Perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.
- (18) Pengusaha tidak boleh mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan Peraturan Perusahaan sepanjang di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.
- (19) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dan wajib melampirkan ketika akan mengesahkan Peraturan Perusahaan.

Paragraf 3
Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 45

- (1) Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (3) Perjanjian Kerja Bersama yang sudah disepakati dan ditandatangani bersama wajib di daftarkan di Dinas.
- (4) Penandatanganan Perjanjian kerja Bersama dilaksanakan di Lingkungan Perusahaan disaksikan oleh perwakilan Dinas.
- (5) Perjanjian kerja Bersama hanya dapat dirundingkan dan dibuat oleh serikat pekerja/buruh yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- (6) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (7) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh.
- (8) Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:
 - a. hak dan kewajiban pengusaha;
 - b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
 - c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
 - d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.
- (9) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (10) Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

- (11) Dalam hal kedua belah pihak sepakat mengadakan perubahan perjanjian kerja bersama, maka keinginan perubahan tersebut harus diajukan secara tertulis dengan alasannya.
- (12) Perubahan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dilakukan berdasarkan perjanjian bersama secara tertulis antara Pengusaha dengan serikat pekerja/buruh.
- (13) Perubahan perjanjian Bersama yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.
- (14) Pengusaha dan serikat pekerja/buruh berkewajiban untuk melaksanakan ketentuan yang ada dalam isi perjanjian kerja bersama.
- (15) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dan wajib melaporkannya ketika hendak mengesahkan Perjanjian Kerja Bersama.

Paragraf 4
Kesempatan Beribadah

Pasal 46

- (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.
- (3) Perusahaan wajib memberikan keleluasaan kepada para pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/jilbab dalam rangka melaksanakan/keyakinan terhadap agamanya.

Bagian Keempat
Pengupahan

Paragraf 1
Upah Tenaga Kerja

Pasal 47

- (1) Perusahaan wajib membayar upah pekerja/buruh dalam sebulan minimal sama dengan ketentuan Upah Minimum Kota.
- (2) Upah Minimum sebulan untuk daerah tersebut terdiri dari Upah pokok ditambah tunjangan tetap.
- (3) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (4) Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.

Paragraf 2
Jaminan Sosial

Pasal 48

Setiap pemberi kerja dan pekerja wajib ikut serta dalam kepesertaan jaminan sosial, yang meliputi:

- a. jaminan pemeliharaan kesehatan.
- b. jaminan kecelakaan kerja;
- c. jaminan kematian;
- d. jaminan hari tua;
- e. jaminan pensiun;

Pasal 49

- (1) Setiap pemberi kerja dan pekerja dalam memperoleh pelayanan publik tertentu dari pemerintah daerah wajib mempunyai sertifikat kepesertaan jaminan sosial dan bukti pembayaran iuran terakhir kepesertaan jaminan sosial.
- (2) Sertifikat kepesertaan jaminan sosial dan bukti pembayaran iuran terakhir kepesertaan jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan syarat-syarat tambahan dalam pemberian pelayanan publik tertentu oleh pemerintah daerah.
- (3) Syarat-syarat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. fotokopi sertifikat kepesertaan jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan; dan
 - b. bukti pembayaran iuran terakhir kepesertaan jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan yang dilegalisir oleh pejabat BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- (4) Syarat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberlakukan terhadap pemberian pelayanan publik tertentu, meliputi:
 - a. perizinan terkait usaha;
 - b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
 - c. IMTA;
 - d. izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - e. izin mendirikan bangunan.
- (5) Khusus bagi pemohon yang berbentuk Badan terhadap permohonan izin mendirikan bangunan tetap diberlakukan syarat tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (6) Bagi setiap pemohon perorangan atau Badan yang memohon izin mendirikan bangunan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf e wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam kepesertaan program jasa konstruksi jaminan sosial, apabila akan memulai mendirikan bangunan.
- (7) Setiap pemohon perorangan atau Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) wajib membuat surat pernyataan untuk mengikutsertakan pekerja bangunan dalam kepesertaan program jasa konstruksi jaminan sosial.

Pasal 50

Pemberi kerja yang bergerak di bidang pekerjaan jasa konstruksi yang melakukan pengurusan SPP-LS yang disampaikan kepada Instansi yang membidangi keuangan daerah wajib melampirkan syarat-syarat tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 ayat (3).

BAB VIII
DEWAN PENGUPAHAN

Pasal 51

- (1) Dalam menyelenggarakan pelayanan dibidang pengupahan, guna mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh yang lebih realistis sesuai dengan kemampuan perusahaan, serta untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengupahan dibentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
- (3) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:
 - a. Pemerintah Daerah;
 - b. unsur DPRD;
 - c. organisasi buruh;
 - d. pengusaha;
 - e. serikat pekerja/ serikat buruh; dan
 - f. perguruan tinggi dan pakar.
- (4) Keanggotaan Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diangkat dan diberhentikan oleh Wali Kota dengan Keputusan Wali Kota.

BAB IX
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Hubungan Industrial

Paragraf 1
Lembaga Kerja Sama Bipartit

Pasal 52

- (1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama Bipartit.
- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib mendaftarkan pada Dinas.

- (3) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
- (4) Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Syarat dan tata cara pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Paragraf 2
Lembaga Kerja Sama Tripartit

Pasal 53

- (1) Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri atas unsur pemerintah daerah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Syarat dan tata cara pembentukan Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berpedoman pada ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Paragraf 3
Serikat Pekerja/Buruh

Pasal 54

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh pada perusahaan dibentuk secara demokratis melalui musyawarah para pekerja di perusahaan.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh di tiap-tiap perusahaan dibentuk berdasarkan sektor usaha.
- (4) Serikat pekerja/serikat buruh sektor usaha sejenis dapat membentuk atau menjadi anggota federasi serikat pekerja/buruh.
- (5) Gabungan federasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dapat membentuk atau menjadi anggota konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (6) Pengusaha dilarang menghalang-halangi untuk membentuk dan menjadi pengurus atau peserta serikat pekerja/buruh pada perusahaan dan/atau membentuk dan menjadi anggota gabungan serikat pekerja/buruh sesuai dengan sektor usaha.
- (7) Pekerja yang menduduki jabatan tertentu dan/atau yang tugas dan fungsinya dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh dan/atau posisinya mewakili kepentingan pengusaha tidak dapat menjadi pengurus serikat pekerja/serikat buruh.

- (8) Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:
 - a. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
 - b. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
 - c. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - d. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - e. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) Dinas wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan atau menyampaikan pencatatan serikat pekerja/serikat buruh.
- (10) Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dilakukan dalam buku pencatatan.
- (11) Buku pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat (10) paling sedikit memuat:
 - a. nama dan alamat serikat pekerja/serikat buruh;
 - b. nama anggota pembentuk;
 - c. susunan dan nama pengurus;
 - d. tanggal pembuatan dan perubahan anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga;
 - e. nomor bukti pencatatan; dan
 - f. tanggal pencatatan.
- (12) Tanggal pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan dilakukan paling lambat 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak diterimanya pemberitahuan dengan menggunakan formulir.
- (13) Dalam hal Serikat Pekerja/Buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh belum memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (11), Dinas dapat menangguhkan pencatatan dan pemberian nomor bukti pencatatan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan dengan memberitahukan kelengkapan yang harus dipenuhi dengan menggunakan formulir.
- (14) Apabila setelah lewat 14 (empat belas) hari kerja setelah pemberitahuan, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh belum melengkapi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (11) maka berkas pemberitahuan dikembalikan dengan menggunakan formulir.
- (15) Pengurus serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh setelah menerima nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatan organisasinya.
- (16) Pengurus Serikat Buruh/Serikat Pekerja yang telah keluar atau mengundurkan diri dari serikatnya akan digantikan oleh pengurus baru yang ditunjuk oleh organisasinya.
- (17) Jika Serikat Buruh/Serikat Pekerja kepengurusannya sudah tidak ada lagi maka serikat tersebut dibatalkan dari Dewan Pengupahan sampai menunggu periodisasi berikutnya.

Paragraf 4
Organisasi Pengusaha

Pasal 55

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

BAB X
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 56

Perselisihan Hubungan Industrial meliputi perselisihan:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- b. kepentingan;
- c. hak;
- d. antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Bagian Kedua
Bipartit

Pasal 57

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan secara Bipartit antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat (paling lambat 30 hari kerja).
- (2) Penyelesaian secara bipartit tidak tercapai maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Bagian Ketiga
Mediasi

Pasal 58

- (1) Dinas wajib memfasilitasi proses mediasi oleh mediator hubungan industrial untuk setiap pencatatan perselisihan hubungan industrial dari pihak pekerja/pihak pengusaha sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditujukan kepada dinas.
- (2) Melakukan penelitian/klarifikasi tentang duduk perkara Perselisihan Hubungan Industrial.

- (3) Menyiapkan panggilan secara tertulis kepada para pihak untuk hadir dengan mempertimbangkan waktu panggilan secara patut sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan.
- (4) Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat.
- (5) Setiap perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan di tingkat mediasi dengan kata sepakat wajib dibuat perjanjian bersama secara tertulis disaksikan oleh mediator hubungan industrial dan memberitahukan para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama ke pengadilan hubungan industrial.
- (6) Setiap perselisihan yang tidak dapat diselesaikan ditingkat mediasi/tidak ada kata sepakat, wajib dibuat anjuran tertulis kepada para pihak oleh mediator hubungan industrial, dan dalam batas waktu 10 (sepuluh) hari setelah anjuran tertulis diterima masing-masing pihak agar memberikan jawaban apakah menerima atau menolak anjuran tersebut.
- (7) Membuat risalah klarifikasi dan risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- (8) Dalam hal salah satu pihak menggunakan kuasa hukum dalam sidang mediasi, mediator dapat meminta kuasa hukum menghadirkan pemberi kuasa.
- (9) Dalam hal para pihak telah dipanggil secara patut sebanyak 3 (tiga) kali ternyata pihak pemohon yang mencatatkan perselisihan tidak hadir, maka pencatatan perselisihan dihapus dari buku registrasi perselisihan.
- (10) Waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat mediasi paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.
- (11) Mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (10) dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pegawai negeri sipil.

Bagian Keempat Mogok Kerja

Pasal 59

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas, paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana pada ayat (2) paling sedikit memuat :
 - a. Waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;

- b. Tempat mogok kerja;
 - c. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. Tanda tangan ketua dan sekretaris dan masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud ayat 2 ditandatangani oleh perwakilan pekerja buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan /atau penanggung jawab mogok kerja.
- (5) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (6) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (7) Pekerja/ buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) maka dianggap mengundurkan diri.

Pasal 60

- (1) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sesuai Pasal 59 pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
- a. melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
 - b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.
- (2) Tindakan sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan demi menyelamatkan alat produksi dan aset perusahaan.
- (3) Setiap orang dilarang melakukan tindakan intimidasi dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh sebelum, selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 61

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan perusahaan yang sejenis yang kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang melaksanakan tugas.

Pasal 62

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh.

Pasal 63

- (1) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja Dinas harus memeriksa isi surat pemberitahuan mogok kerja dan memberikan bukti tanda terima bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum, terjadinya mogok kerja dengan adanya surat pemberitahuan mogok dari pekerja/buruh / serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dinas melakukan kunjungan kerja ke perusahaan melakukan klarifikasi permasalahan dan upaya penyelesaian di tingkat perusahaan.
- (4) Jika tidak ada penyelesaian sebagaimana dimaksud ayat (2) disarankan kepada para pihak untuk mengajukan pencatatan perselisihan ke Dinas dan mogok kerja wajib dihentikan dan pekerja/buruh kembali bekerja seperti biasanya sambil (secara simultan) menunggu hasil proses mediasi diantara para pihak, sampai ada keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum.

Bagian Kelima
Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 64

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 65

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, perhitungannya disesuaikan dengan alasan PHK-nya sebagaimana dimaksud dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 66

- (1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- (2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari.
- (3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borong atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum daerah.
- (4) Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Pasal 67

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

- h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pasal 68

Usia pensiun pekerja/buruh diwajibkan diatur dalam peraturan perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama.

Bagian Keenam Penutupan Perusahaan (*Lock Out*)

Pasal 69

- (1) Penutupan Perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar dari pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan dengan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Penutupan Perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau jenis kegiatan yang membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi: rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendalian telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api.
- (4) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh serta Dinas paling sedikit 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.

BAB XI PEMBINAAN DAN PEMANTAUAN

Pasal 70

- (1) Dinas melakukan pembinaan teknis dan pemantauan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan unsur pengusaha dan masyarakat dan unsur serikat pekerja/buruh.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 71

Dalam rangka pembinaan dan pemantauan ketenagakerjaan, Dinas dapat melakukan kerjasama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan kepentingan daerah atau nasional dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 72

- (1) Wali Kota atau Pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam, Pasal 10 ayat (1), Pasal 11 ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (5), Pasal 12 ayat (1), Pasal 13 ayat (2), Pasal 15 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 22 ayat (1), Pasal 23 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 25 ayat (2), Pasal 27 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), Pasal 28 ayat (1), ayat (2) dan ayat (4), Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 36 ayat (2), ayat (3), dan ayat (5), Pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (1) dan ayat (3) Pasal 39 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 40 ayat (3) dan ayat (4), Pasal 41 ayat (7), ayat (8), ayat (9) dan ayat (11), Pasal 42, Pasal 44 ayat (1), ayat (11), ayat (12), ayat (17), dan ayat (19), Pasal 45 ayat (3) dan ayat (15), Pasal 46 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 47 ayat (1), Pasal 48, Pasal 49 ayat (1), ayat (6) dan ayat (7), Pasal 50, Pasal 52 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 57 ayat (1), Pasal 58 ayat (1), ayat (5) dan ayat (6), Pasal 59 ayat (2), Pasal 62, Pasal 63 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 64 ayat (2), Pasal 65, Pasal 68 dan Pasal 69 ayat (4).
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. teguran;
 - b. peringatan tertulis;
 - c. pembatasan kegiatan usaha;
 - d. pembekuan kegiatan usaha;
 - e. pembatalan persetujuan;
 - f. pembatalan pendaftaran;
 - g. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu;
 - h. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
dan
 - i. pencabutan izin.
- (3) Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g dilakukan oleh unit pelayanan publik pada instansi pemerintah daerah atas permintaan BPJS Kesehatan dan/atau BPJS Ketenagakerjaan.

BAB XIII
KETENTUAN PENYIDIKAN

Pasal 73

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di lingkungan Pemerintah Daerah Kota diberi wewenang khusus sebagai penyidik untuk melakukan penyidikan di bidang tindak pidana ketenagakerjaan.
- (2) Wewenang penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), antara lain:
 - a. menerima, mencari, mengumpulkan dan meneliti keterangan atau laporan berkenaan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan agar keterangan atau laporan tersebut menjadi lengkap dan jelas;
 - b. meneliti, mencari dan mengumpulkan keterangan mengenai orang pribadi atau badan tentang kebenaran perbuatan yang dilakukan sehubungan dengan tindak pidana;
 - c. meminta keterangan dan alat bukti dari orang pribadi atau badan sehubungan dengan tindak pidana;
 - d. memeriksa buku-buku, catatan-catatan dan dokumen-dokumen lain berkenaan dengan tindak pidana;
 - e. melakukan penggeledahan untuk mendapatkan alat bukti pembukuan, pencatatan dan dokumen-dokumen lain serta melakukan penyitaan terhadap barang bukti tersebut;
 - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana;
 - g. menyuruh berhenti dan/atau melarang seseorang meninggalkan ruangan atau tempat pada saat pemeriksaan sedang berlangsung dan memeriksa identitas orang dan/atau dokumen yang dibawa sebagaimana dimaksud pada huruf e;
 - h. memotret seseorang yang berkaitan dengan tindak pidana;
 - i. memanggil orang untuk didengar keterangannya dan diperiksa sebagai saksi atau tersangka;
 - j. menghentikan penyidikan; dan/atau
 - k. melakukan tindakan lain yang perlu untuk kelancaran penyidikan tindak pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyampaikan hasil penyidikannya kepada Penuntut Umum melalui Penyidik Pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana.

BAB XIV
KETENTUAN PIDANA

Pasal 74

- (1) Pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (1), (2) dan (3), Pasal 67, dan Pasal 69 ayat (3) diancam dengan Pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling tinggi Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pelanggaran.

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 75

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

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

Ditetapkan di Medan
pada tanggal 29 Juli 2019

WALI KOTA MEDAN,

ttd

DZULMI ELDIN S

Diundangkan di Medan
pada tanggal 29 Juli 2019

SEKRETARIS DAERAH KOTA MEDAN,


ttd

WIRIYA ALRAHMAN

LEMBARAN DAERAH KOTA MEDAN TAHUN 2019 NOMOR 3

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN, PROVINSI SUMATERA
UTARA (3/84/2019)

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN,


BAMBANG, S.H

Pembina

NIP. 19620515 199011 1 001