



WALI KOTA SURAKARTA  
PROVINSI JAWA TENGAH

**SALINAN**

PERATURAN DAERAH KOTA SURAKARTA  
NOMOR 1 TAHUN 2023  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA SURAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa pelayanan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan daerah yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan pemenuhan pekerjaan yang layak dan adil sebagaimana amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- b. bahwa untuk melaksanakan urusan ketenagakerjaan agar informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penyerapan tenaga kerja, penyelesaian sengketa tenaga kerja, dan pembinaan tenaga kerja dapat berjalan dengan efektif, dan efisien diperlukan Penyelenggaraan layanan ketenagakerjaan yang terencana;
- c. bahwa pengaturan ketenagakerjaan pada Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang ada saat ini tidak sesuai dengan pengaturan yang berada di atasnya, maka memerlukan pengaturan ketenagakerjaan yang sesuai dan sinkron dengan peraturan yang berada di atasnya;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang 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 Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45);
  3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
  4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5597) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SURAKARTA

dan

WALI KOTA SURAKARTA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG KETENAGAKERJAAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Surakarta.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Surakarta.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan bidang ketenagakerjaan.
6. Penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintah Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan.
7. Izin adalah izin Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah ini.
8. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
9. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
10. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan

instruktur atau pekerja yang berkompentensi dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai ketrampilan atau keahlian tertentu.

13. Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.
14. 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.
15. 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.
16. Peraturan Perusahaan adalah perjanjian antara Pekerja/ Buruh yang dibuat secara tertulis oleh Pengusaha yang memuat syarat- syarat dan tata tertib Perusahaan.
17. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
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 yang berkesinambungan.

19. Sistem Informasi Ketenagakerjaan adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan baik di pusat maupun daerah.
20. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, karena tenaga kerja merupakan subyek dan obyek pembangunan. Dengan demikian, tenaga kerja sangat menentukan atas keberhasilan pembangunan, dan pembangunan dianggap berhasil jika masyarakat (tenaga kerja) dapat hidup dengan sejahtera.
21. Perencanaan Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat PTK adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
22. Rencana Tenaga Kerja yang selanjutnya disingkat RTK adalah hasil kegiatan perencanaan tenaga kerja.
23. Forum Ketenagakerjaan atau yang disebut *Skill Development Center* adalah wadah atau forum yang dibentuk oleh, dari dan untuk para pemangku kepentingan (*stakeholders*) di daerah, dalam rangka mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di daerah.
24. Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
25. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi/lembaga atau perusahaan yang bersangkutan.

26. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Instansi Pemerintah, perusahaan dan swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
27. 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.
28. Program Pelatihan Kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan.
29. Perjanjian Pemangangan adalah perjanjian antara peserta Pemangangan dengan Perusahaan yang dibuat secara tertulis.
30. Produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.
31. Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.
32. Perluasan Kesempatan Kerja adalah upaya yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru dan/atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.
33. Kesempatan Kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisi oleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada.
34. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut PPTK adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
35. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disebut LPTKS adalah lembaga berbadan hukum yang memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan luar negeri.
36. Bursa kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.

37. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja kepada alumninya.
38. Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
39. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
40. Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.
41. Tenaga kerja asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
42. Pemberi Kerja TKA adalah Badan Hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
43. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
44. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
45. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
46. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
47. 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.

48. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
49. 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.
50. Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
51. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
52. 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.
53. Perusahaan Alih Daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan Perusahaan pemberi pekerjaan.
54. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disebut disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
55. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
56. Pekerja Harian Lepas adalah Pekerja yang bekerja pada Pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran Pekerja secara harian.



57. Pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.
58. Pekerja formal merupakan penduduk yang bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar dan buruh/karyawan/pegawai.
59. Pekerja informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan.
60. Daring adalah dalam jaringan, terhubung melalui jejaring komputer, internet, dan sebagainya.
61. Luring adalah luar jaring(an); terputus dari jejaring komputer.
62. Forum Kolaborasi Ketenagakerjaan atau adalah forum yang terdiri dari pemangku kepentingan dan/atau stakeholder Ketenagakerjaan di Daerah dalam rangka mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di Daerah.
63. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK merupakan informasi yang berkaitan dengan Bursa Kesempatan Kerja dengan tujuan utamanya penempatan yang dilakukan melalui pendaftaran pencari kerja, penunjukan lowongan yang tersedia serta pengantar untuk penempatan.
64. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
65. Penempatan Tenaga Kerja Daring (*Job Portal*) adalah *platform* yang berisikan pencari kerja, lowongan kerja dan fasilitasi penempatan tenaga kerja yang aktivitasnya meliputi pemberian informasi lowongan kerja kepada pencari kerja dan memberikan informasi data dan kompetensi pencari kerja kepada pemberi kerja yang dilakukan secara daring.
66. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disingkat PMI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
67. Calon Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut CPMI adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi

pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

68. Bipartit adalah 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.
69. Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

## BAB II

### PERENCANAAN TENAGA KERJA

#### Pasal 2

- (1) Dalam menyusun kebijakan strategi dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan, Dinas harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi:
  - a. PTK Makro; dan
  - b. PTK Mikro.
- (3) Dinas melaksanakan Penyusunan RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berdasarkan Data Dasar Ketenagakerjaan, Data Khusus Ketenagakerjaan, Data Perekonomian dan Data lainnya.
- (4) Penyusunan RTK Makro sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun berdasarkan penghitungan persediaan dan kebutuhan akan tenaga kerja yang meliputi penyusunan perkiraan dan perencanaan:
  - a. persediaan tenaga kerja;
  - b. kebutuhan tenaga kerja;
  - c. neraca tenaga kerja;
  - d. rencana investasi; dan
  - e. arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan Daerah.
- (5) Penyusunan RTK dilakukan oleh tim PTK Daerah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 3

- (1) RTK Mikro sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf b wajib disusun oleh pemberi kerja diantaranya badan usaha milik Negara, badan usaha milik daerah, perusahaan swasta serta badan – badan lainnya.
- (2) RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
  - a. persediaan pegawai;
  - b. kebutuhan pegawai;
  - c. neraca pegawai; dan
  - d. program kepegawaian.
- (3) Pemberi kerja yang menyusun RTK Mikro sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab atas pelaksanaan dan melaporkan hasil pelaksanaannya kepada Dinas.
- (4) Dinas memberikan pembinaan, pendampingan, monitoring dan evaluasi dalam penyusunan RTK Mikro.
- (5) Penyusunan RTK Mikro dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 4

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan; dan
  - b. peringatan tertulis.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pemberi Kerja.
- (3) Pemberi kerja yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.

BAB III  
PELATIHAN KERJA, PEMAGANGAN, SERTIFIKASI KOMPETENSI, DAN  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Bagian Kesatu  
Pelatihan Kerja, Pemagangan dan Sertifikasi Kompetensi

Paragraf 1  
Penyelenggaraan Pelatihan Kerja

Pasal 5

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh:
  - a. LPK pemerintah;
  - b. LPK swasta; dan
  - c. LPK perusahaan.
- (2) Dinas dapat menyelenggarakan pelatihan kerja bekerjasama dengan LPK.
- (3) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.
- (4) LPK pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan LPK perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c mendaftarkan dan melaporkan kegiatannya kepada Dinas.
- (5) Perizinan LPK swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Penyelenggaraan pelatihan kerja oleh Lembaga Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan sistem pelatihan kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan potensi Daerah.
- (7) Pelatihan Kerja ditujukan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, kesejahteraan dan daya saing tenaga kerja dilaksanakan dalam satu sistem pelatihan berbasis kompetensi.
- (8) Peserta pelatihan kerja, pemagangan dan sertifikasi kompetensi wajib mendapatkan perlindungan jaminan sosial nasional sesuai dengan Undang-Undang.
- (9) Ketentuan tentang tata cara pelaporan LPK kepada Wali Kota diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### Pasal 6

- (1) Perangkat Daerah dapat menyelenggarakan pelatihan kerja sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus terintegrasi melalui aplikasi satu data pelatihan.
- (3) Pemerintah Daerah dapat membentuk forum sebagai wadah inkubator pelatihan yang beranggotakan para pemangku kepentingan dan/atau *stakeholder* di Daerah dalam rangka mengatasi permasalahan Ketenagakerjaan di Daerah.

#### Pasal 7

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kompetensi peserta.
- (2) Dalam mendukung kompetensi peserta pelatihan, Dinas menyiapkan peralatan yang menunjang.
- (3) Organisasi Perangkat Daerah memberdayakan peserta pelatihan yang telah menyelesaikan pelatihan sesuai kebutuhan Daerah.

#### Pasal 8

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk Forum Kolaborasi Ketenagakerjaan sebagai wadah dan/atau forum Ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Forum Kolaborasi Ketenagakerjaan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Wali Kota.

#### Paragraf 2 Pemagangan

#### Pasal 9

- (1) Penyelenggaraan pemagangan dapat dilaksanakan di dalam negeri dan di luar negeri.
- (2) Penyelenggara pemagangan dalam negeri dapat menerima peserta paling banyak 20% (dua puluh persen) dari jumlah pekerja di Perusahaan.
- (3) Untuk dapat menyelenggarakan Pemagangan, Perusahaan harus memiliki:
  - a. Unit pelatihan;
  - b. Program pemagangan;
  - c. Sarana dan prasarana; dan

d. Pembimbingan Pemagangan atau instruktur.

#### Pasal 10

Perusahaan penyelenggara pemagangan mengajukan permohonan pemagangan dengan melampirkan program pemagangan kepada Dinas untuk penyelenggaraan pemagangan di Daerah secara tertulis.

#### Pasal 11

Peserta pemagangan di dalam negeri meliputi:

- a. pencari kerja; dan
- b. pekerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.

#### Pasal 12

- (1) Penyelenggaraan Pemagangan dilaksanakan atas dasar Perjanjian Pemagangan.
- (2) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. hak dan kewajiban peserta Pemagangan;
  - b. hak dan kewajiban Penyelenggara Pemagangan;
  - c. program Pemagangan;
  - d. jangka waktu Pemagangan; dan
  - e. besaran uang saku.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tanpa Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap tidak sah dan status peserta Pemagangan berubah menjadi pekerja Perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan.
- (4) Perjanjian Pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disahkan oleh Dinas.

#### Pasal 13

Dalam hal terjadi perubahan status peserta Pemagangan menjadi pekerja Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (3), Penyelenggara Pemagangan wajib memberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terhitung sejak menjadi peserta Pemagangan.

#### Pasal 14

Setiap tahapan dalam proses Penyelenggaraan Pemagangan dilakukan tanpa dipungut biaya kepada peserta Pemagangan.

#### Pasal 15

Penyelenggaraan Pemagangan bagi peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan khusus peserta Pemagangan Penyandang Disabilitas.

#### Paragraf 3

#### Sertifikasi Kompetensi

#### Pasal 16

Peserta Pemagangan yang telah menyelesaikan seluruh proses Pemagangan dapat mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat kompetensi kerja.

#### Pasal 17

Peserta Pemagangan yang telah memperoleh sertifikat Pemagangan dapat:

- a. direkrut langsung sebagai pekerja oleh Perusahaan yang melaksanakan Pemagangan;
- b. bekerja pada Perusahaan yang sejenis; dan/atau
- c. melakukan usaha mandiri atau wirausaha.

#### Pasal 18

Dalam rangka Pemagangan Dinas dapat membentuk sistem informasi pemetaan keahlian dan kompetensi pencari kerja dalam bentuk survei dan/ atau portal lapor kompetensi secara *Online*.

#### Pasal 19

- (1) Perusahaan penyelenggara Pemagangan wajib menyampaikan laporan paling lama 1 (satu) bulan setelah perusahaan selesai menyelenggarakan pemagangan ke Dinas.
- (2) Dinas melakukan pembinaan terhadap Penyelenggaraan Pemagangan di Daerah.

## Pasal 20

- (1) Setiap Perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan dan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan Pasal 19 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
  - d. pembatalan pendaftaran;
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Perusahaan.
- (3) Perusahaan yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

## Bagian Kedua

### Produktivitas Tenaga Kerja

#### Paragraf 1

#### Pelayanan Produktivitas

## Pasal 21

- (1) Pelayanan Produktivitas dilaksanakan secara terpadu dan harmoni antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia pendidikan dan masyarakat.



- (2) Pelayanan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri:
  - a. promosi Produktivitas;
  - b. peningkatan Produktivitas; dan
  - c. pemeliharaan Produktivitas;
- (3) Promosi Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan untuk membangun kesadaran dan komitmen antara Pemerintah Daerah, dunia usaha, dunia pendidikan dan masyarakat.
- (4) Peningkatan Produktivitas diselenggarakan dengan prinsip relevan, efektif, efisien, terukur, ramah lingkungan, dan berkelanjutan.

## Paragraf 2

### Pengukuran Produktivitas Tenaga kerja

#### Pasal 22

- (1) Wali Kota melalui Dinas melakukan pengukuran dan pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja pada skala Daerah.
- (2) Pengukuran Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. pengukuran Produktivitas individu;
  - b. pengukuran Produktivitas mikro; dan
  - c. pengukuran Produktivitas secara makro.
- (3) Pemeliharaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. pembakuan teknik dan metode peningkatan Produktivitas; dan
  - b. pelestarian penggunaan teknik dan metode peningkatan Produktivitas.

#### Pasal 23

- (1) Perusahaan melakukan pengukuran dan peningkatan Produktivitas perusahaan berdasarkan kemampuan perusahaan dalam pelaksanaan kebijakan Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Dalam upaya peningkatan dan pengembangan Produktivitas kerja diperlukan adanya pelatihan Tenaga Kerja berupa *skilling*, *upskilling* dan *reskilling* untuk mendorong kompetensi Tenaga Kerja.
- (3) Hasil pengukuran dan peningkatan Produktivitas perusahaan diserahkan ke Dinas.

#### Pasal 24

Pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (2) diselenggarakan dengan prinsip dapat dipercaya, akurat dan akuntabel.

#### Pasal 25

- (1) Dalam rangka menjaga mutu pemeliharaan Produktivitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3) perlu dilakukan pembudayaan Produktivitas.
- (2) Pembudayaan Produktivitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan dengan prinsip disiplin, konsisten dan berkelanjutan.
- (3) Ketentuan mengenai pengukuran, peningkatan Produktivitas dan pemeliharaan Produktivitas diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### Pasal 26

- (1) Dalam upaya peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja, Dinas dapat membentuk Unit Pelayanan Teknis Ketenagakerjaan.
- (2) Pembentukan Unit Pelayanan Teknis Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menunjang kinerja dengan mengacu standar capaian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### BAB IV

### PENEMPATAN TENAGA KERJA

#### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 27

Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan.

#### Pasal 28

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari:

- a. instansi pemerintah yang membidangi urusan ketenagakerjaan; dan
- b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta.

### Pasal 29

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja memiliki fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas:
  - a. pelayanan IPK;
  - b. pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan
  - c. pelayanan Perantaraan Kerja.

### Pasal 30

- (1) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf a meliputi Informasi Pencari Kerja, Informasi lowongan pekerjaan dan Informasi Penempatan Tenaga Kerja.
- (2) Pelayanan IPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. nama, alamat, umur dan jenis kelamin; dan
  - b. pendidikan dan kompetensi kerja.
- (3) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. jumlah lowongan pekerjaan;
  - b. jenis pekerjaan;
  - c. jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan;
  - d. tempat kerja, kondisi kerja, dan waktu kerja;
  - e. upah, jaminan sosial, dan tunjangan lainnya;
  - f. jenis kelamin dan usia;
  - g. pendidikan dan /atau Kompetensi Kerja; dan
  - h. jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja.
- (4) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap pencari kerja dan wajib dilaporkan kepada Dinas.
- (5) Penyajian dan penyebaran IPK wajib dilakukan melalui media *Online*, papan pengumuman, media cetak elektronik, dan/atau media lainnya.

### Pasal 31

Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf b diberikan kepada Pencari Kerja melalui pelayanan IPK dan Wawancara.

### Pasal 32

- (1) Pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) huruf c meliputi:
  - a. pelayanan kepada pencari kerja;
  - b. pelayanan kepada pemberi kerja;
  - c. pencarian lowongan pekerjaan;
  - d. pencocokan antara Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan;
  - e. penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
  - f. tindak lanjut Penempatan kerja; dan
  - g. pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.
- (2) Penempatan Tenaga Kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 33

- (1) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf b dilaksanakan oleh LPTKS, Penempatan Tenaga Kerja Daring (*Job Portal*), LPPRT yang telah memenuhi standar kegiatan usaha dan/atau produk pada Penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko sektor Ketenagakerjaan.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) yang melakukan aktivitasnya di Daerah wajib melapor ke Dinas.
- (3) Dinas melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja.

### Pasal 34

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (4), Pasal 33 ayat (2) dan ayat (6) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan;
  - b. peringatan tertulis;

- c. pembekuan kegiatan usaha; dan
  - d. pembatalan pendaftaran;
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
  - (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
  - (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
  - (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
  - (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
  - (7) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

## Bagian Kedua

### Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

#### Pasal 35

Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan secara Luring maupun Daring yang terintegrasi dengan sistem Penempatan Tenaga Kerja nasional.

#### Pasal 36

- (1) Pencari kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri harus mendaftar ke Dinas baik secara luring maupun daring dan mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I).
- (2) Dalam hal belum mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran.
- (3) Dalam hal telah mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas paling lambat 1 (satu) minggu terhitung sejak tanggal penempatan.

- (4) Laporan pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat dilakukan secara luring maupun daring.
- (5) Kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja seperti yang dimaksud pada ayat (1) berlaku secara nasional selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.

#### Pasal 37

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara Luring maupun Daring kepada Dinas.
- (2) Dinas sebagai penerima informasi lowongan pekerjaan dari Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mencatatkan dalam daftar isian permintaan tenaga kerja (AK/III).
- (3) Pemberi kerja wajib melaporkan penempatan tenaga kerja kepada Dinas.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pelaporan informasi kebutuhan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### Pasal 38

- (1) Pemenuhan Lowongan Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) oleh Pemberi Kerja harus mengutamakan Tenaga Kerja lokal yang berstatus sebagai penduduk Daerah dengan ketentuan:
  - a. memiliki keahlian tertentu, paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dari kebutuhan Tenaga Kerja yang memiliki keahlian tertentu; dan
  - b. tidak memiliki keahlian tertentu, paling sedikit 70% (tujuh puluh persen) dari kebutuhan Tenaga Kerja yang tidak memiliki keahlian tertentu; dan
  - c. apabila jumlah Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b tidak dapat terpenuhi, pemenuhan Tenaga Kerja dapat menggunakan Tenaga Kerja dari Daerah lain.
- (2) Pengutamaan Tenaga Kerja lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja di Daerah.

#### Pasal 39

- (1) Dinas memberikan rekomendasi perekrutan tenaga kerja dalam persyaratan pendirian toko modern.

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pemberian rekomendasi persyaratan pendirian toko modern sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### Pasal 40

- (1) Setiap pihak yang melanggar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
  - d. pembatalan pendaftaran;
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

#### Bagian Ketiga

#### Penyandang Disabilitas

#### Pasal 41

- (1) Pemerintah Daerah wajib memiliki Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan.
- (2) Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan diselenggarakan dalam upaya pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang Disabilitas.

- (3) Ketentuan lebih lanjut proses pembentukan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### Pasal 42

- (1) Setiap penyandang Disabilitas memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan, harus memenuhi persyaratan jabatan, dan kualifikasi jabatan sesuai dengan jenis dan derajat kedisabilitasannya.
- (2) Derajat kedisabilitasannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Badan usaha milik Daerah yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (4) Perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai dan pekerja.
- (5) Badan usaha milik Daerah serta perusahaan swasta yang berkedudukan di Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) wajib melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Dinas.

#### Pasal 43

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (3) dan ayat (4) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan; dan
  - b. peringatan tertulis.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.



Bagian Keempat  
Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 44

- (1) Perluasan Kesempatan 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) Perluasan Kesempatan Kerja dapat dilaksanakan berbasis potensi wilayah, dan disesuaikan dengan karakteristik masyarakat Daerah.
- (3) Kebijakan perluasan kesempatan kerja 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, teknologi tepat guna, pendayagunaan tenaga kerja sukarela, dan/atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 45

- (1) Perluasan Kesempatan Kerja dapat dilakukan dengan Penyelenggaraan Program Transmigrasi.
- (2) Penyelenggaraan Program Transmigrasi dilakukan oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Penyelenggaraan Program Transmigrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah dengan melaksanakan Kesepakatan Bersama antara Daerah Asal dan Daerah Tujuan dan menindaklanjuti dengan Perjanjian Kerjasama antara Dinas Daerah Asal dan Dinas Daerah Tujuan.
- (4) Dalam penempatan transmigrasi, Dinas mempersiapkan calon transmigran dengan persyaratan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (5) Pemerintah Daerah dapat memberikan bantuan permodalan dalam bentuk uang saku bagi calon transmigran sesuai dengan kemampuan daerah.
- (6) Pelaksanaan transmigrasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima  
Bursa Kerja Khusus

Pasal 46

- (1) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan oleh BKK.
- (2) BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja.
- (3) Penempatan Tenaga Kerja oleh BKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi alumni dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan.
- (4) BKK sebagaimana dimaksud pada (1) dilarang menempatkan:
  - a. tenaga kerja di luar alumninya; dan/atau
  - b. tenaga kerja ke luar negeri.
- (5) Dinas melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap BKK.

Pasal 47

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja melalui BKK wajib mengajukan permohonan ke Dinas untuk mendapatkan persetujuan.
- (2) Persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Dinas Daerah domisili BKK dengan melampirkan rancangan perjanjian kerja yang telah disahkan oleh Dinas Tujuan Penempatan Tenaga Kerja.
- (3) Tata cara pemberian persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

Pasal 48

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
  - d. pembatalan pendaftaran.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Perusahaan.

- (3) Perusahaan yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

Bagian Keenam  
Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*)

Pasal 49

Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) diselenggarakan oleh:

- a. Dinas;
- b. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja;
- c. BKK; dan/atau
- d. Lembaga Berbadan Hukum.

Pasal 50

- (1) Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) yang diselenggarakan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b, huruf c, dan huruf d wajib memperoleh persetujuan dari Dinas.
- (2) Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja, BKK dan Lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan surat permohonan, dengan melampirkan:
  - a. perizinan, atau akta pendirian berbadan hukum;
  - b. rencana jumlah perusahaan peserta;
  - c. perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan

d. surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja dan bersedia dihentikan kegiatan Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) apabila melakukan pelanggaran dimaksud.

(3) Penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.

#### Pasal 51

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 ayat (3) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembekuan kegiatan; dan
  - d. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan.

Bagian Ketujuh  
Pekerja Migran Indonesia

Pasal 52

- (1) Daerah memberikan perlindungan terhadap CPMI atau PMI.
- (2) Bentuk-bentuk perlindungan terhadap CPMI atau PMI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. perlindungan Sebelum Bekerja;
  - b. perlindungan pada saat bekerja berkoordinasi dengan Pemerintah Provinsi; dan/atau
  - c. perlindungan setelah bekerja.
- (3) Perlindungan terhadap CPMI sebelum bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dengan memberikan pelatihan kompetensi sesuai dengan kebutuhan kompetensi di negara tujuan.
- (4) Perlindungan terhadap PMI setelah bekerja atau purna sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dengan memberikan pemberdayaan PMI purna dan keluarganya.

BAB V

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 53

Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 54

- (1) Pemberi Kerja TKA meliputi:
  - a. instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
  - b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
  - c. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
  - d. badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
  - e. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
  - f. usaha jasa impresariat; dan

g. badan usaha sepanjang diperbolehkan undang-undang untuk menggunakan TKA.

- (2) Perseroan terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan.

#### Pasal 55

Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA harus:

- a. memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki;
- b. memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki; dan
- c. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.

#### Pasal 56

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai:
  - a. direksi atau komisaris;
  - b. TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
  - c. TKA pada sektor ekonomi digital; atau
  - d. TKA pada sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.
- (2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
- (3) Setiap Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA secara daring kepada Direktur Jenderal atau Direktur setelah TKA tersebut mendapatkan persetujuan dari Pemberi Kerja TKA pertama.
- (4) Jangka waktu penggunaan TKA untuk permohonan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum dalam Pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA pertama.

#### Pasal 57

- (1) Pemberi Kerja TKA mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA secara daring melalui TKA *Online* kepada:

- a. Direktur Jenderal untuk jumlah TKA 50 (lima puluh) orang atau lebih; atau
  - b. Direktur untuk jumlah TKA kurang dari 50 (lima puluh) orang.
- (2) Dokumen persyaratan permohonan Pengesahan RPTKA untuk akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang dikecualikan bagi Pemberi Kerja TKA:
- a. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia; dan
  - b. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia.

#### Pasal 58

- (1) Pemberi Kerja TKA mengajukan permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA secara daring melalui TKA *Online* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu Pengesahan RPTKA berakhir.
- (3) Permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan:
  - a. pengisian aplikasi data dan mengunggah dokumen persyaratan perpanjangan Pengesahan RPTKA dan data TKA.
  - b. penilaian kelayakan permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA;
  - c. penerbitan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA; dan
  - d. penerbitan Pengesahan RPTKA perpanjangan.

#### Pasal 59

- (1) Pemberi Kerja TKA dapat mengajukan permohonan perubahan Pengesahan RPTKA sebelum berakhirnya jangka waktu Pengesahan RPTKA.
- (2) Perubahan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi perubahan:
  - a. alamat Pemberi Kerja TKA;
  - b. identitas TKA;
  - c. lokasi kerja TKA; dan/atau
  - d. nama Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan.
- (3) Perubahan lokasi kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diberikan apabila tidak mengubah pembayaran DKPTKA yang telah

dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA yaitu pembayaran DKPTKA sebagai PNBP atau pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah sesuai lokasi kerja TKA.

#### Pasal 60

- (1) Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib membayar DKPTKA per jabatan per orang per bulan sebagai pendapatan daerah berupa retribusi daerah.
- (2) Kewajiban membayar DKPTKA tidak berlaku bagi:
  - a. instansi pemerintah;
  - b. perwakilan negara asing;
  - c. badan internasional;
  - d. lembaga sosial;
  - e. lembaga keagamaan; dan
  - f. jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA kurang dari 1 (satu) bulan wajib membayar DKPTKA sebesar 1 (satu) bulan penuh.
- (4) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai pendapatan Daerah dikenakan untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) Daerah.
- (5) Pemberi kerja yang tidak membayar perpanjangan DKPTKA sesuai ayat (1) dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 61

- (1) Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu Pengesahan RPTKA dan dibayarkan di muka.
- (2) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai:
  - a. PNBP dibayarkan langsung ke kas negara melalui bank persepsi; atau
  - b. pendapatan daerah dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.
- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan Pemberi Kerja TKA berdasarkan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai PNBP atau surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah yang diterbitkan oleh Direktur melalui TKA *Online*.
- (4) Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat:



- a. identitas Pemberi Kerja TKA;
  - b. identitas TKA;
  - c. nama bank;
  - d. nomor rekening;
  - e. atas nama rekening; dan
  - f. besaran DKPTKA yang dibayarkan.
- (5) Pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan validasi pembayaran DKPTKA oleh pejabat yang ditunjuk pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya.
- (6) Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat ayat (5) disusun sesuai dengan aturan perundang-undangan.

#### Pasal 62

Pembinaan penggunaan TKA di Daerah dilakukan oleh Dinas sesuai dengan kewenangannya.

### BAB VI HUBUNGAN KERJA

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 63

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; dan
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

#### Bagian Kedua Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

#### Pasal 64

- (1) PKWT dibuat paling kurang rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

- (2) Perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dicatatkan di Dinas paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak perjanjian ditandatangani oleh pengusaha.
- (3) Pekerja PKWT berhak mendapatkan hak normatif sesuai peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 65

Setiap pemberi kerja dilarang menahan dokumen pribadi asli milik Tenaga Kerja.

#### Pasal 66

- (1) Setiap Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 ayat (2) dan Pasal 65 dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan;
  - b. peringatan tertulis; dan
  - c. pembekuan kegiatan usaha.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pemberi Kerja.
- (3) Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Pemberi Kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.

### Bagian Ketiga

#### Perjanjian Kerja Harian Lepas

#### Pasal 67

- (1) Perjanjian Kerja Harian Lepas hanya dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat

tidak tetap, berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah pekerja/ buruh berdasarkan kehadiran.

- (2) Perjanjian Kerja Harian Lepas dibuat secara tertulis.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

## BAB VII ALIH DAYA

### Pasal 68

- (1) Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.
- (2) PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis dan tidak mengubah status hubungan kerja.
- (3) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya.
- (4) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

### Pasal 69

- (1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada.
- (2) Persyaratan pengalihan pelindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya.

- (3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.

#### Pasal 70

- (1) Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perusahaan Alih Daya yang melaksanakan kegiatan di Daerah melaporkan kepada Dinas.
- (4) Dinas melaksanakan monitoring, evaluasi dan pembinaan terhadap perusahaan Alih Daya yang beroperasi di Daerah.

#### Pasal 71

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
  - d. pembatalan pendaftaran.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Perusahaan.
- (3) Perusahaan yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.

- (7) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

## BAB VIII PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN

### Bagian Kesatu Perlindungan

#### Paragraf 1 Perlindungan Anak

##### Pasal 72

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan anak
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
  - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
  - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
  - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
  - d. dilakukan pada 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.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, huruf f, dan huruf g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.
- (5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuat rangkap 3 (tiga), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja anak, pengusaha, dan Dinas masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

### Pasal 73

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi syarat:
  - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
  - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
  - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 74

Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa dan hak anak terpenuhi.

### Pasal 75

- (1) Setiap orang/perusahaan dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan yang terburuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau, sejenisnya;
  - b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
  - c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
  - d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, moral anak.
- (3) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2  
Perempuan

Pasal 76

- (1) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.
- (2) Ketentuan lebih lanjut tentang Pekerja/Buruh perempuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3  
Waktu Kerja

Pasal 77

- (1) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Ketentuan waktu kerja bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian kerja bersama.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan.

Pasal 78

- (1) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 ayat (2), Pasal 76 ayat (1), Pasal 77 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan;
  - b. peringatan tertulis;
  - c. pembekuan kegiatan usaha; dan
  - d. pembatalan pendaftaran.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pengusaha.
- (3) Pengusaha yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.

- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
- (7) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

## Bagian Kedua Pengupahan

### Pasal 79

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan kewajiban pengupahan berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.
- (2) Kebijakan pengupahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Penentuan Upah ditetapkan berdasarkan:
  - a. satuan waktu; dan/atau
  - b. satuan hasil.

### Pasal 80

- (1) Penentuan besarnya upah berdasarkan satuan waktu yang dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- (2) Struktur dan skala upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (3) Upah yang tercantum dalam struktur dan skala upah merupakan upah pokok.
- (4) Upah Pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.



- (5) Penentuan struktur dan Skala Upah sebagaimana dimaksud ayat (3) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan kemampuan perusahaan dan harus memperhatikan upah minimum yang berlaku.
- (6) Struktur dan skala Upah digunakan sebagai pedoman Pengusaha dalam menetapkan Upah bagi Pekerja/Buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.
- (7) Dinas melaksanakan monitoring, evaluasi, pembinaan dan pendampingan serta memfasilitasi penyusunan dan pelaksanaan struktur dan skala upah pada perusahaan di Daerah.

#### Pasal 81

- (1) Wali Kota memiliki kewenangan untuk membentuk Dewan Pengupahan Daerah.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan Dewan Pengupahan Daerah diatur dalam Peraturan Wali Kota.

#### Pasal 82

- (1) Dewan Pengupahan Daerah menyusun rumusan minimal persentase penambahan besaran upah berdasarkan Upah Minimum Kota pada sistem pengupahan perusahaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja di atas 1 (satu) Tahun.
- (2) Dewan Pengupahan Daerah melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Upah Minimum Kota.
- (3) Selain monitoring dan evaluasi pelaksanaan sebagaimana dimaksud ayat (2) Dewan Pengupahan Daerah melakukan monitoring dan evaluasi penerapan Struktur Skala Upah perusahaan bagi pekerja yang memiliki masa kerja di atas 1 (satu) tahun.

Bagian Ketiga  
Kesejahteraan

Paragraf 1  
Tunjangan Hari Raya

Pasal 83

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus atau lebih.
- (2) THR keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan PKWTT atau PKWT.
- (3) Dalam hal Hari Raya Keagamaan yang sama terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, THR Keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan Hari Raya Keagamaan.
- (4) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan THR secara proporsional sesuai masa kerja, dengan perhitungan  $(\text{masa kerja})/12 \times 1$  (satu) bulan upah.
- (5) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan THR paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (6) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) adalah upah pokok di tambah tunjangan tetap.
- (7) Waktu pembayaran THR diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari kalender sebelum hari raya keagamaan dan dibayarkan utuh kecuali dalam keadaan tertentu.

Paragraf 2  
Fasilitas Kesejahteraan

Pasal 84

- (1) Setiap perusahaan menyelenggarakan atau menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh, meliputi:
  - a. ruang laktasi;
  - b. fasilitas seragam kerja sesuai bidang pekerjaan;

- c. fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja;
  - d. fasilitas beribadah yang memadai dan representatif sebanding dengan jumlah pekerja/buruh;
  - e. tempat olah raga yang memadai dan representatif;
  - f. kantin;
  - g. fasilitas kesehatan dan poliklinik;
  - h. fasilitas rekreasi paling sedikit 1 (satu) kali setiap tahun;
  - i. fasilitas istirahat;
  - j. mamfasilitasi terbentuknya koperasi; dan
  - k. tempat parkir di area perusahaan yang memadai dan representatif.
- (2) Penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

#### Pasal 85

- (1) Pekerja/buruh memiliki hak dalam melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.
- (3) Kesempatan yang cukup sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diwujudkan dengan menyediakan waktu, tempat dan prasarana untuk melaksanakan ibadah dan keyakinannya.

#### Pasal 86

- (1) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1) dan Pasal 85 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan; dan
  - b. peringatan tertulis;
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pengusaha.
- (3) Pengusaha yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.

- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.

### Paragraf 3

#### Jaminan Kehilangan Pekerjaan

#### Pasal 87

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai Peserta dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- (2) Ketentuan, kepesertaan dan tata cara pendaftaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 88

- (1) Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran tertulis; dan
  - b. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada Pengusaha.
- (3) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (4) Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu teguran tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sanksi administratif berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

## BAB IX

### JAMINAN SOSIAL

#### Pasal 89

- (1) Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara termasuk Badan Usaha Milik Daerah dan pelaksana jasa konstruksi wajib mendaftarkan dirinya dan/atau pekerja dalam program jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

- (2) Setiap Pekerja Bukan Penerima Upah wajib mendaftarkan dirinya dalam program Jaminan Sosial kepada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan atau Kantor Layanan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan di Daerah sesuai kepesertaan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal pemberi kerja sebagaimana pada ayat (1) belum mendaftarkan dan membayar iuran maka bila terjadi resiko terhadap pekerjanya, pemberi kerja wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 90

- (1) Dinas memastikan kepesertaan perusahaan di Daerah sebagai peserta Program Jaminan Sosial Nasional.
- (2) Dalam melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas dapat bekerjasama dengan instansi terkait.

#### Pasal 91

Setiap pemberi kerja yang melanggar ketentuan dalam Pasal 89 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dikenai sanksi administratif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB X

## HUBUNGAN INDUSTRIAL

### Bagian Kesatu

#### Umum

#### Pasal 92

- (1) Pengusaha, pekerja, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan pola kemitraan dalam hubungan industrial di perusahaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha/organisasi pengusaha dan pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis dan dinamis.

### Pasal 93

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana, sebagai berikut:

- 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; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### Bagian Kedua

#### Sarana Hubungan Industrial

#### Paragraf 1

#### Serikat Pekerja/Serikat Buruh

### Pasal 94

Pengusaha memberikan kesempatan kepada serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.

### Pasal 95

Pemerintah Daerah memberikan fasilitas program kegiatan kepada Serikat Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 2

#### Organisasi Pengusaha

### Pasal 96

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

### Pasal 97

Dinas mendorong kelembagaan ketenagakerjaan antara Pengusaha dan Organisasi Pekerja yang diharapkan mampu mengakomodir kemandirian, dan produktivitas lembaga organisasi pekerja dan pengusaha.

### Paragraf 3

#### Lembaga Kerja Sama Bipartit

### Pasal 98

- (1) Setiap Perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit.
- (2) Setiap perusahaan yang memperkerjakan kurang dari 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh dapat membentuk Lembaga Kerjasama Bipartit.
- (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 dari unsur Pengusaha dan unsur Pekerja/Buruh yang ditunjuk oleh Pekerja/Buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- (5) Ketentuan mengenai susunan keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 99

- (1) Setiap pihak yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1), dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran secara lisan;
  - b. peringatan tertulis; dan
  - c. pembekuan kegiatan usaha dan/atau pembatalan pendaftaran.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang kepada setiap pihak yang melanggar ketentuan.
- (3) Setiap pihak yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.

- (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
- (5) Setiap pihak yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha dan/atau pembatalan pendaftaran.
- (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha dan/tau pembatalan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.

#### Pasal 100

Lembaga Kerja Sama Bipartit yang sudah terbentuk harus diberitahukan untuk dicatat pada Dinas paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah pembentukan.

#### Paragraf 4

#### Lembaga Kerja Sama Tripartit

#### Pasal 101

- (1) Pemerintah Daerah dapat membentuk dan mengoptimalkan Lembaga Kerja sama Tripartit.
- (2) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (3) LKS tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

#### Paragraf 5

#### Peraturan Perusahaan

#### Pasal 102

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan.



- (2) Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.
- (3) Peraturan Perusahaan sekurang-kurangnya 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. usia pensiun;
  - g. pelaksanaan waktu kerja;
  - h. uang pisah;
  - i. jangka waktu berlakunya surat peringatan; dan
  - j. pelanggaran-pelanggaran yang bersifat mendesak.
- (4) Peraturan Perusahaan mulai berlaku setelah disahkan oleh Dinas.
- (5) Peraturan Perusahaan berlaku selama 2 (dua) tahun sejak disahkan oleh Dinas.

#### Pasal 103

Setiap pihak yang melanggar ketentuan Pasal 102 ayat (1), dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 104

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembuatan, pengesahan, peraturan perusahaan, dan pendaftaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Paragraf 6

#### Perjanjian Kerja Bersama

#### Pasal 105

- (1) Perjanjian Kerja Bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada perangkat daerah yang membidangi Ketenagakerjaan.
- (2) Perundingan Perjanjian Kerja Bersama harus didasari itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak.

- (3) Perundingan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat.
- (4) Lamanya perundingan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan.

#### Pasal 106

- (1) Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan baik PKWT maupun PKWTT.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama induk memuat ketentuan yang berlaku umum disesuaikan dengan kondisi perusahaan.
- (3) Dalam hal perusahaan berbentuk cabang/unit kerja/perwakilan, perusahaan melaporkan Perjanjian Kerja Bersama induk yang berlaku ke Dinas.
- (4) Dalam hal perusahaan berbentuk cabang/unit kerja/perwakilan, perusahaan telah membuat Perjanjian Kerja Bersama turunan didaftarkan ke Dinas.

#### Pasal 107

- (1) Dalam hal beberapa perusahaan tergabung dalam 1 (satu) grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri-sendiri, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh masing-masing pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh masing-masing perusahaan.
- (2) Dalam hal 1 (satu) perusahaan memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (3) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh tersebut.
- (4) Dalam hal beberapa perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdapat lebih dan 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh, maka Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh beberapa perusahaan dengan beberapa serikat pekerja/serikat buruh tersebut.

- (5) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (4) dilaporkan ke Dinas.

#### Pasal 108

Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:

- a. nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
- b. nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
- c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/ serikat buruh pada Dinas;
- d. hak dan kewajiban pengusaha;
- e. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- f. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama; dan
- g. tanda tangan para pihak pembuat Perjanjian Kerja Bersama.

#### Pasal 109

- (1) Perjanjian Kerja Bersama ditandatangani oleh direksi atau pimpinan perusahaan, ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.
- (2) Dalam hal Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh wakil direksi atau wakil pimpinan perusahaan, harus melampirkan surat kuasa khusus.

#### Pasal 110

- (1) Masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama selama 2 (dua) tahun terhitung sejak ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal perundingan Perjanjian Kerja Bersama belum mencapai kesepakatan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama berakhir, dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun dengan kesepakatan para pihak.
- (3) Dalam hal perundingan Perjanjian Kerja Bersama tidak mencapai kesepakatan dan masa berlaku perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama telah habis, maka Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku adalah Perjanjian Kerja Bersama sebelumnya, sampai Perjanjian Kerja Bersama yang baru disepakati.

#### Pasal 111

- (1) Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pekerja/buruh harus melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

#### Paragraf 7

#### Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

#### Pasal 112

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat dan/atau diselesaikan secara Bipartit.
- (2) Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (3) Dalam hal penyelesaian musyawarah untuk mufakat secara Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada Dinas dengan melampirkan risalah perundingan Bipartit.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Ketiga

#### Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial

#### Pasal 113

- (1) Daerah menyusun tim deteksi dini dan menyusun desain deteksi dini dan pencegahan perselisihan Hubungan Industrial pada basis pemenuhan indikator kondisi Hubungan Industrial harmonis dan berkeadilan.
- (2) Daerah membangun sistem informasi yang dapat menghimpun data Hubungan Industrial di Daerah dengan indikator kelengkapan sarana Hubungan Industrial.

#### Pasal 114

- (1) Tim deteksi dini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 ayat (1) terdiri dari unsur:
  - a. Pemerintah Daerah;
  - b. TNI;
  - c. POLRI;
  - d. Akademisi;
  - e. Pengawas Ketenagakerjaan; dan /atau
  - f. perwakilan organisasi pengusaha dan perwakilan organisasi serikat pekerja/ serikat buruh.
- (2) Hasil kerja tim deteksi dini sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk risalah dan dilaporkan kepada Wali Kota.
- (3) Pembentukan tim deteksi dini sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### Pasal 115

- (1) Dinas menyusun agenda program literasi ketenagakerjaan sebagai upaya preventif perselisihan hubungan industrial pada level Daerah.
- (2) Perumusan mengenai agenda program literasi Hubungan Industrial bagi masyarakat untuk memberikan pemahaman pelaksanaan hubungan kerja dan pelaksanaan hak serta kewajiban para pihak (pengusaha dan Pekerja).

#### Pasal 116

- (1) Perusahaan di Daerah yang memiliki jumlah pekerja paling sedikit 10 (sepuluh) orang, wajib menyusun dan melaksanakan syarat kerja.
- (2) Syarat kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diserahkan kepada Dinas.
- (3) Dinas membentuk kelompok pendamping penyusunan dan implementasi syarat kerja di Perusahaan.
- (4) Kelompok pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah untuk melakukan evaluasi dan pembinaan terhadap syarat kerja di perusahaan.

#### Pasal 117

- (1) Setiap Perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:
  - a. teguran lisan;
  - b. peringatan tertulis;

- c. pembekuan kegiatan usaha; dan
  - d. pembatalan pendaftaran.
- (2) Penjatuhan sanksi administratif berupa teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan oleh Kepala Dinas atau Pejabat yang berwenang atau Pejabat yang berwenang kepada Perusahaan.
  - (3) Perusahaan yang tidak melaksanakan teguran lisan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) akan dijatuhi sanksi administratif berupa peringatan tertulis.
  - (4) Peringatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dikenakan paling banyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut masing-masing untuk jangka waktu 3 x 24 (tiga kali dua puluh empat) jam.
  - (5) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu peringatan tertulis ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikenakan sanksi pembekuan kegiatan usaha.
  - (6) Sanksi administratif berupa pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikenakan untuk jangka waktu 1 (satu) bulan.
  - (7) Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya setelah berakhirnya jangka waktu pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud ayat (6) dikenakan sanksi pembatalan pendaftaran.

#### Bagian Keempat

#### Mogok Kerja

#### Pasal 118

- (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 dengan tembusan kepolisian setempat, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat;
  - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhirnya mogok kerja;
  - b. tempat mogok kerja;
  - c. alasan dan sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan

- d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau 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 pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.

#### Pasal 119

- (1) Dalam hal mogok kerja tidak dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (1), pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:
- a. melarang para 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 pada ayat (1) dilakukan demi penyelamatan alat produksi dan aset perusahaan.
- (3) Setiap orang dilarang menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (4) Setiap orang dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 120

- (1) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah.
- (2) Pembayaran upah pekerja/buruh yang mogok kerja secara sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan ketentuan pengenaan sanksi terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran hak normatif.

### Pasal 121

- (1) Dinas wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum mogok kerja dilakukan.
- (2) Pada saat menerima pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 120 ayat (2) Dinas wajib memeriksa isi surat pemberitahuan tersebut dan memberikan bukti tanda terima sebagai bukti bahwa mogok kerja yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh telah sah dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dinas wajib melakukan pengawasan saat berlangsungnya mogok kerja untuk melihat apakah mogok kerja dilakukan dengan aman dan tertib sesuai dengan yang direncanakan dalam surat pemberitahuan.

### Bagian Kelima

#### Berakhirnya hubungan kerja dan akibatnya

### Pasal 122

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh;



2. membujuk dan atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
  4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
  5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja.
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

#### Pasal 123

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- (3) Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (4) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.
- (5) Dalam hal Pekerja/Buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha harus melaporkan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Dinas.

#### Pasal 124

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja memperoleh hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 125

Bagi pekerja/buruh yang mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana Pasal 118 huruf g, memperoleh hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam  
Penutupan Perusahaan (*Lock Out*)

Pasal 126

- (1) Penutupan perusahaan (*lock out*) 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 (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 127

- (1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh, dan Dinas paling kurang 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan berlangsung, Dinas langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 128

Setiap Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 ayat (1) dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XI INFORMASI KETENAGAKERJAAN

### Pasal 129

- (1) Dinas bertanggungjawab melakukan pengelolaan informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Pengelolaan informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kegiatan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, penyimpanan, penyajian, dan penyebarluasan informasi Ketenagakerjaan secara akurat, lengkap dan berkesinambungan.

### Pasal 130

- (1) Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 129 ayat (1) perlu membangun dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan.
- (2) Pengembangan sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sistem berbasis elektronik dan media informasi lainnya.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan sistem informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Wali Kota.

## BAB XII PEMBINAAN

### Pasal 131

- (1) Dinas melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan pembinaan Dinas dapat melakukan kunjungan ke Perusahaan.
- (3) Pembinaan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pengusaha/pekerja terhadap norma-norma bidang ketenagakerjaan.
- (4) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kegiatan pembinaan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi, pendampingan dan monitoring.

### Pasal 132

- (1) Pembinaan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 131 ayat (1) dilakukan secara terus-menerus terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Objek pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
- a. Perencanaan Tenaga Kerja
  - b. Pelatihan dan produktivitas tenaga kerja;
  - c. penempatan tenaga kerja;
  - d. penggunaan tenaga kerja asing;
  - e. hubungan kerja;
  - f. pencari kerja, pemberi kerja dan pekerja disabilitas;
  - g. pekerja anak;
  - h. pekerja perempuan;
  - i. waktu kerja;
  - j. pengupahan;
  - k. perselisihan hubungan industrial;
  - l. lembaga kerjasama bipartit;
  - m. lembaga kerjasama tripartit;
  - n. peraturan perusahaan;
  - o. peraturan kerja bersama;
  - p. serikat pekerja/ serikat buruh; dan
  - q. organisasi pengusaha.

## BAB XIII SINERGITAS

### Pasal 133

Dalam melaksanakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Daerah bersinergi dengan pemerintah pusat dan pemerintah provinsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## BAB XIV PELAPORAN

### Pasal 134

- (1) Pelaporan kinerja penyelenggaraan ketenagakerjaan disusun Dinas.

- (2) Pelaporan kinerja Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:
  - a. jumlah perusahaan;
  - b. jumlah tenaga kerja;
  - c. informasi lowongan kerja;
  - d. penempatan tenaga kerja;
  - e. pelaksanaan PKWT dan PKWTT;
  - f. pelatihan dan pemagangan;
  - g. penggunaan TKA; dan
  - h. pelaksanaan Hubungan Industrial.
- (3) Dinas menyampaikan laporan Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (4) Laporan Penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sebagai basis data (*database*) sistem informasi ketenagakerjaan.

## BAB XV

### PEMBIAYAAN

#### Pasal 135

- (1) Pembiayaan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dapat bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (2) Selain sumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat bersumber dari dana lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB XVI

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 136

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini, Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 3 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Tahun 2014 Nomor 3 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surakarta Nomor 27) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 137

Peraturan Wali Kota sebagai peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun sejak Peraturan Daerah ini ditetapkan.

Pasal 138

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Surakarta

pada tanggal 7 Februari 2023

WALI KOTA SURAKARTA,

ttd

GIBRAN RAKABUMING RAKA

Diundangkan di Surakarta

pada tanggal 7 Februari 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURAKARTA,

ttd

AHYANI

LEMBARAN DAERAH KOTA SURAKARTA TAHUN 2023 NOMOR 1

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA SURAKARTA, PROVINSI JAWA TENGAH  
(1-28/2023).

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM

SEKRETARIAT DAERAH KOTA SURAKARTA

YENI APRILIAWATI

PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KOTA SURAKARTA  
NOMOR 1 TAHUN 2023  
TENTANG  
KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Sesuai dengan Pembukaan UUD 1945 yang menyebutkan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) didirikan dengan tujuan “untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa”. Dasar konstitusional tersebut yang kemudian dijabarkan lebih detail dalam beberapa pasal dalam UUD 1945, salah satunya adalah pasal 27 ayat (2), yang menyebutkan secara jelas dan tegas bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ayat ini memuat pengakuan dan jaminan bagi warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah bahwa ketenagakerjaan merupakan urusan wajib pemerintah daerah yang wajib dilaksanakan. Dalam Lampiran Huruf G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemda bahwa bidang ketenagakerjaan yang diserahkan kepada Pemerintah daerah terdiri atas: (1) Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja; (2) Penempatan Tenaga Kerja; (3) Hubungan industrial.

Dengan terbitnya Peraturan pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang merubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional; Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Nasional. Saat ini pengaturan mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Surakarta masih diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pada perubahan regulasi di atasnya diperlukan Peraturan Daerah tentang ketenagakerjaan yang sesuai dengan regulasi di atasnya maupun yang sejajar, yang akan menggantikan Peraturan Daerah Nomor 3



Tahun 2014 tentang Ketenagakerjaan, dan yang dapat menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.

Asas penyelenggaraan ketenagakerjaan ini berdasarkan pada asas keadilan, keterbukaan, non diskriminatif, kepastian hukum. Tujuan dari peraturan daerah untuk mewujudkan suatu sistem penyelenggaraan ketenagakerjaan yang efisien dan memenuhi asas-asas yang baik; meningkatkan serapan tenaga kerja lokal; meningkatkan ketrampilan tenaga kerja.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

#### Ayat (1)

Cukup jelas.

#### Ayat (2)

Yang dimaksud 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.

#### Ayat (3)

Cukup jelas.

#### Ayat (4)

Cukup jelas.

#### Ayat (5)

Cukup jelas.

### Pasal 3

Cukup jelas.

### Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud LPK terdiri atas instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Cukup jelas.

Pasal 6

Ayat (1)

Yang dimaksud Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan DPRD dalam Penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud *Upskilling* adalah peningkatan kapasitas keterampilan seseorang untuk mengisi kebutuhan pekerjaan saat ini atau di masa depan; dan *Reskilling* adalah metode pengembangan karyawan dengan cara melatih karyawan kemampuan baru untuk mengerjakan pekerjaan yang berbeda.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 24

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

Ayat (1)

Yang dimaksud LPPRT adalah Lembaga Penyalur Pekerja Rumah Tangga yang telah mendapat izin.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Perluasan kesempatan kerja dapat berupa “kampung berdaya” yaitu “kami pekerja unggul bersama dalam upaya” sebagai strategi perluasan kesempatan kerja dengan basis potensi wilayah, atau kegiatan serupa yang mempunyai program yang sama.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

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

Yang dimaksud Dinas adalah Perangkat Daerah, yang terdiri atas unsur pembantu Wali Kota dan DPRD dalam Penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Yang dimaksud Kriteria Pemberi kerja TKA meliputi Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional, Kantor perwakilan dagang asing, kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia, Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia, Badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan hukum asing yang terdaftar di instansi yang berwenang; Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan; Usaha jasa impresariat, Badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA, dan Perseroan terbatas dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan, dan Perusahaan yang berbentuk Persekutuan Perdata, Firma (Fa), Persekutuan Komanditer dan Usaha Dagang (UD) dilarang mempekerjakan TKA.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis paling sedikit memuat:

- a. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- b. jabatan atau jenis pekerjaan;
- c. tempat pekerjaan;
- d. besarnya upah dan cara pembayaran;



- e. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;
- f. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- g. tempat dan tanggal perjanjian kerja di buat; dan
- h. tanda tangan Para pihak dalam perjanjian kerja.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan hak normatif Pekerja PKWT yaitu mendapatkan pemberian uang kompensasi pada saat berakhirnya PKWT.

Pasal 65

Yang dimaksud dengan dokumen pribadi dapat berupa Ijazah, Sertifikat, Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Surat Nikah, Paspur, Visa.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud tidak mengubah status hubungan kerja yaitu status PKWTT yang tidak bisa berubah menjadi PKWT hanya karena sifat pekerjaannya tetap dan berbeda vendor.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Cukup jelas.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Cukup jelas.

Pasal 96

Cukup jelas.

Pasal 97

Cukup jelas.

Pasal 98

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Cukup jelas.

Pasal 104

Cukup jelas.

Pasal 105

Cukup jelas.

Pasal 106

Cukup jelas.

Pasal 107

Cukup jelas.

Pasal 108

Cukup jelas.

Pasal 109

Cukup jelas.

Pasal 110

Cukup jelas.

Pasal 111

Cukup jelas.

Pasal 112

Cukup jelas.

Pasal 113

Cukup jelas.

Pasal 114

Cukup jelas.

Pasal 115

Cukup jelas.

Pasal 116

Cukup jelas.

Pasal 117

Cukup jelas.

Pasal 118

Cukup jelas.

Pasal 119

Cukup jelas.

Pasal 120

Cukup jelas.

Pasal 121

Cukup jelas.

Pasal 122

Cukup jelas.

Pasal 123

Cukup jelas.

Pasal 124

Cukup jelas.

Pasal 125

Cukup jelas.

Pasal 126

Cukup jelas.

Pasal 127

Cukup jelas.

Pasal 128

Cukup jelas.

Pasal 129

Cukup jelas.

Pasal 130

Cukup jelas.

Pasal 131

Cukup jelas.

Pasal 132

Cukup jelas.

Pasal 133

Cukup jelas.

Pasal 134

Cukup jelas.

Pasal 135

Cukup jelas.

Pasal 136

Cukup jelas.

Pasal 137

Cukup jelas.

Pasal 138

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA SURAKARTA NOMOR 133