



**PERATURAN DAERAH KOTA PONTIANAK**

**NOMOR 12 TAHUN 2013**

**TENTANG**

**PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN  
DI KOTA PONTIANAK**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**WALIKOTA PONTIANAK**

- Menimbang : a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan;
- b. bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan daerah;
- c. bahwa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, maka diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif yang mencakup pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja;
- d. bahwa perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta melakukan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b, huruf c dan huruf d, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

3. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah tingkat II Tabalong dengan mengubah Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2756);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2918);
5. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 320);
6. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3277);
7. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468);
8. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan serta Penghapusan Bentuk Buruk Pekerjaan untuk Anak (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3941);
9. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3989);
10. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
11. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4039);
12. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39);
13. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356);

14. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
15. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4438);
16. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4445);
17. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1991 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Tahun 1991 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 tentang Latihan Kerja (Lembaran Negara Tahun 1991 Nomor 92, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3457);

**Dengan Persetujuan Bersama**

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA PONTIANAK**

**dan**

**WALIKOTA PONTIANAK**

**M E M U T U S K A N :**

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN  
KETENAGAKERJAAN DI KOTA PONTIANAK**

**BAB I****KETENTUAN UMUM****Pasal 1**

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Daerah Kota Pontianak.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Pemerintah Daerah adalah Walikota dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah
4. Kota adalah Kota Pontianak.
5. Walikota adalah Walikota Pontianak.
6. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pontianak.
7. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas pokok, fungsi dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan.
8. 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; dan/atau
  - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Pengusaha adalah:
  - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
10. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
11. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

12. Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya yang terdiri dari:
  - a. penyandang cacat fisik;
  - b. penyandang cacat mental; dan
  - c. penyandang cacat fisik dan mental.
13. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Kota/Kota dalam 1 (satu) provinsi.
15. Antar Kerja Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah penempatan tenagakerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
16. Antar Kerja Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
17. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau, imbalan dalam bentuk lain.
19. Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.
20. Bursa kerja adalah tempat penyelenggaraan pelayanan Antar Kerja.
21. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
22. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
23. Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kota Pontianak atau dari daerah lain yang lahir di Kota Pontianak secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan Kartu Keluarga sekurang-kurangnya 2 tahun.
24. Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga yang melakukan penilaian dan memberikan pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar kompetensi.
25. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disebut BLK adalah Balai Latihan Kerja Kota Pontianak.
26. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disebut LPK adalah lembaga yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi tenaga kerja dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

27. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan baik di sektor formal maupun di sektor informal.
28. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
29. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti penetapan dan pengakuan atas jenis dan tingkat keterampilan yang dimiliki/dikuasai oleh seseorang sesuai dengan standar program pelatihan yang ditetapkan.
30. Lembaga Penyalur Pramuwisma adalah lembaga yang menyalurkan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada rumah tangga.
31. 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 di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
32. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenal hal-hal yang berkaitan dengan hubungan Industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
33. Lembaga Kerjasama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
34. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
35. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
36. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.
37. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.
38. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau, peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

39. Upah Minimum Kota adalah upah minimum yang berlaku di Kota Pontianak.
40. Kesejahteraan Pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
41. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
42. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
43. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
44. 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.
45. Penutupan Perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya, atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.
46. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
47. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah pejabat negeri sipil tertentu lingkungan Pemerintah Daerah yang diberikan wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk melakukan penyidikan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-undangan.

## **BAB II**

### **ASAS, TUJUAN DAN SASARAN**

#### Pasal 2

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

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

## Pasal 3

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan bertujuan agar :

- a. Perencanaan tenaga kerja direncanakan dan dilaksanakan secara terpadu di daerah;
- b. Kebijakan sistem latihan kerja dapat di Implementasikan dengan baik dan benar di daerah;
- c. Kebijakan produktifitas dapat diimplementasikan dalam rangka peningkatan produktifitas di daerah;
- d. Kebijakan penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri dilakukan secara terpadu;
- e. Kebijakan perlindungan tenaga kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan keluarganya diarahkan dalam peningkatan produktifitas tenaga kerja;
- f. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan dilaksanakan secara terprogram dan berkesinambungan dalam rangka peningkatan iklim yang ramah investasi dan penegakan hukum untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk pekeda dan pengusaha.

## Pasal 4

Penyelenggaraan ketenagakerjaan mempunyai sasaran :

- a. Terwujudnya perencanaan tenaga kerja;
- b. Terwujudnya sistim latihan kerja Nasional di daerah;
- c. Terwujudnya kebijakan produktifitas;
- d. Terwujudnya penyediaan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- e. Terwujudnya perlindungan tenaga kerja;
- f. Terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan Industrial;dan
- g. Terwujudnya harmonisasi antara pekerja, pengusaha dan pemerintah.

**BAB III****KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA**

## Pasal 5

- (1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

**BAB IV****ANALISIS PROYEKSI DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN**

## Pasal 6

Dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah, pemerintah daerah menganalisis, memproyeksi dan menginformasikan ketenagakerjaan sebagai dasar dan acuan dalam menyusun kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

## Pasal 7

- (1) Analisis, proyeksi, dan informasi ketenagakerjaan daerah disusun berdasarkan:

- a. Penduduk dan tenaga kerja;
  - b. Kesempatan kerja;
  - c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
  - d. Produktifitas kerja;
  - e. Hubungan industrial;
  - f. Kondisi lingkungan kerja;
  - g. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
  - h. Jaminan sosial tenaga kerja
- (2) Analisis, Proyeksi dan Informasi ketenagakerjaan daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

## **BAB V**

### **WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB**

#### Pasal 8

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

## **BAB VI**

### **PELATIHAN, PEMAGANGAN DAN PRODUKTIFITAS KERJA**

#### Pasal 9

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan, pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- (2) Dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja Pemerintah Daerah dapat membentuk unit pelaksana teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
- (3) Untuk menunjang sebagaimana dimaksud ayat (2) Pemerintah Daerah wajib memiliki balai latihan kerja dan bekerjasama dengan perusahaan, dan lembaga pendidikan dan pelatihan swasta yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

- (4) Pelaksanaan tentang pembinaan pelatihan dengan perusahaan dan atau lembaga pendidikan dan pelatihan swasta diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 10

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

#### Pasal 11

- (1) Lembaga penyelenggara pelatihan wajib menjaga kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan dan/atau pemagangan.
- (2) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memberikan surat tanda kelulusan atau sertifikat kepada peserta pelatihan dan/atau pemagangan.
- (3) Lembaga pelatihan kerja swasta menyampaikan laporan kegiatan setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada SKPD.
- (4) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki sarana dan prasarananya di daerah Kota Pontianak.
- (5) Lembaga penyelenggara pelatihan kerja wajib memiliki modul atau kurikulum sesuai dengan standar kebutuhan industri dan pasar tenaga kerja dengan komposisi 50%(lima puluh persen) teori dan 50% (lima puluh persen) praktek.
- (6) Jangka waktu peserta pelatihan dan/atau pemagangan adalah maksimum 3 (tiga) bulan.

#### Pasal 12

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

### **BAB VII**

#### **PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

##### **Bagian Kesatu Penempatan Tenaga Kerja**

#### Pasal 13

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

- (2) Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 14

- (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
- (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

#### Pasal 15

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

#### Pasal 16

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

#### Pasal 17

- (1) Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1), terdiri dari:
  - a. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL);
  - b. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); dan/atau
  - c. Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN);
- (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah:
  - a. SKPD yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan; dan
  - b. Lembaga Swasta berbadan hukum.

- (3) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (b) terdiri dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP), Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Bursa Kerja Khusus (BKK), Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memperoleh izin tertulis dari Walikota atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Prosedur dan tatacara untuk mendapatkan izin, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur oleh Peraturan Walikota.
- (5) Lembaga Swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf (b) dan ayat (3) harus berbentuk perseroan.

#### Pasal 18

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

#### Pasal 19

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a, huruf b dan huruf c, dilarang memungut biaya baik langsung maupun tidak langsung sebagian atau keseluruhan tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

#### Pasal 20

- (1) Setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- (2) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat diperusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan atau kualifikasi perusahaan.
- (3) Setiap pengusaha yang memiliki tenaga kerja diatas seratus orang wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) persen pada perusahaan tersebut.
- (4) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas kepada Walikota; dan
- (5) Prosedur dan tatacara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas sebagaimana dimaksud pada ayat ) dan ayat (3), ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 21

- (1) Penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas selain dilakukan oleh Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (1) dan ayat (2), dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja juga dapat dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas yang memperoleh izin tertulis dari Walikota.

- (2) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat harus berbadan hukum.
- (3) Tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 22

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

#### Pasal 23

- (1) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja akan wajib menyediakan tempat penampungan tenaga kerja yang memperoleh Izin dari Walikota.
- (2) Tempat penampungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi standar dan persyaratan teknis yang diatur melalui Peraturan Walikota.
- (3) Persyaratan dan tatacara untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh Peraturan Walikota.

### **Bagian Kedua Perluasan Kesempatan Kerja**

#### Pasal 24

- (1) Pemerintah Daerah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumberdaya manusia dan teknologi tepat guna.
- (3) Penciptaan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan melalui pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, terapan teknologi tepat guna, wira usaha baru, perluasan kerja sistem padat karya, alih profesi, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha dapat membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.
- (5) Pelaksanaan ketentuan lebih lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4), diatur dengan Peraturan Walikota.

**Bagian Ketiga**  
**Penempatan Tenaga Kerja Lokal**

Pasal 25

- (1) Setiap perusahaan wajib mengupayakan dan mengutamakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka di isi oleh Tenaga Kerja Lokal.
- (2) Pengisian lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan memprioritaskan pada warga yang berdomisili disekitar perusahaan sekurang-kurangnya 60 persen dari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila tidak dapat dipenuhi maka pengisian lowongan pekerjaan dapat diperoleh dari dalam wilayah kota.
- (3) Untuk lowongan pekerjaan dengan keahlian khusus jika tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal maka dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar Kota.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud adalah harus bersertifikat.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Penempatan Tenaga Kerja Lokal diatur dengan Peraturan Walikota.

**BAB VIII**

**PENYEDIA JASA TENAGA KERJA**

Bagian Kesatu  
Pendirian

Pasal 26

- (1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lokal maupun penyedia jasa tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang berdomisili di daerah wajib memiliki izin operasional dari Walikota.
- (2) Ijin yang dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya :
  - a. Berbadan hukum perseroan;
  - b. Memiliki kantor di Kota Pontianak;
  - c. Memiliki tempat pelatihan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya; dan
  - d. Menyetorkan uang jaminan.
- (3) Syarat-syarat untuk memperoleh izin operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.
- (4) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh.
- (5) Dalam hal pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Walikota dapat melimpahkan kewenangan kepada Kepala SKPD bidang ketenagakerjaan.

**Bagian Kedua**  
**Perjanjian Penyerahan Pekerja**

Pasal 27

- (1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, yang masing-masing wajib berbadan hukum.

- (2) Perusahaan yang akan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain wajib melaporkan jenis pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang yang ada di perusahaan kepada Walikota dengan melampirkan surat keterangan kesepakatan dengan serikat pekerja atau dengan perwakilan pekerja apabila di perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja.
- (3) Perusahaan pemberi kerja dan perusahaan lain yang dimaksud wajib melaporkan keadaan tenaga kerja yang digunakan dilampiri dengan dokumen dokumen:
  - a. Fotocopy wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku;
  - b. Fotocopy bukti kepesertaan JAMSOSTEK;
  - c. Fotocopy izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
  - d. Surat keterangan tentang status hubungan kerja pekerja di perusahaan penerima kerja.
- (4) Dokumen-dokumen pendaftaran perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.
- (5) Dalam hal laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan pendaftaran perjanjian penyerahan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) Walikota dapat melimpahkan kewenangan kepada SKPD bidang ketenagakerjaan.

## **BAB IX TENAGA KERJA ASING**

### Pasal 28

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing wajib:
  - a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing;
  - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf 4 yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
  - c. melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada SKPD setelah mendapatkan Izin kerja/Izin perpanjangan; dan
  - d. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada SKPD.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki Jabatan direksi dan/atau Komisaris.
- (3) Prosedur dan tatacara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan huruf d, diatur lebih lanjut oleh Peraturan Walikota.

## **BAB X**

### **PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN JAMINAN SOSIAL**

#### **Bagian Kesatu Perlindungan Kerja**

### Pasal 29

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlindungan atas keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan higiene perusahaan, lingkungan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama

- (2) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri:
  - a. norma kerja;
  - b. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
  - c. norma kerja anak dan perempuan;
  - d. norma jaminan sosial tenaga kerja;
  - e. melakukan General check up bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali;
  - f. menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan; dan
  - g. menyediakan fasilitas antar jemput, khususnya bagi pekerja yang bekerja pada malam hari.
- (3) Bentuk perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 30

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

#### Pasal 31

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

**Bagian Kedua**  
**Waktu Kerja, Pekerja Anak dan Pekerja Wanita**

Pasal 32

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

Pasal 33

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

- c. anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan syarat dibawah pengawasan langsung orang tua/wali, waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari serta kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial dan waktu sekolah.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan anak harus memenuhi persyaratan:
- a. ada izin tertulis dari orang tua/wali;
  - b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tualwali;
  - c. Waktu jam kerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
  - d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
  - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
  - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
  - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### Pasal 34

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

#### **Bagian Ketiga Pengupahan**

#### Pasal 35

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlu ditetapkan upah minimum dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.

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

#### Pasal 36

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

#### Pasal 37

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (2) Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (3) Pengusaha wajib menaikan upah pada setiap tahunnya dengan merundingkan dan membuat kesepakatan terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **Bagian Keempat Jaminan Sosial**

#### Pasal 38

- (1) Pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
  - a. jaminan kecelakaan kerja;
  - b. jaminan kematian;

- c. jaminan hari tua;
  - d. jaminan pemeliharaan kesehatan; dan
  - e. Jaminan kecelakaan diluar jam kerja.
- (3) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.
- (4) Keluarga sebagaimana dimaksud pada ayat (3), adalah satu istri/suami yang sah dan 3 orang anak.

#### **Bagian Kelima Kesempatan Beribadah**

##### Pasal 39

- (1) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya,
- (2) Kesempatan secukupnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yaitu menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
- (3) Perusahaan wajib memberikan keluasaan kepada para pekerja perempuan yang menggunakan kerudung/berjilbab dalam rangka melaksanakan kewajiban/keyakinan terhadap agamanya.

#### **BAB XI**

#### **FASILITAS KESEJAHTERAAN**

##### Pasal 40

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

**BAB XII****HUBUNGAN KERJA**

## Pasal 41

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja / buruh.
- (2) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat secara tertulis atau lisan.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja / buruh yang bersangkutan.
- (4) Syarat-syarat perjanjian kerja:
  - a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.
- (5) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dan huruf b, dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c dan huruf d, batal demi hukum.

## Pasal 42

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

## Pasal 43

Pengusaha yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian harian lepas, pemagangan, dan/atau pekerja pada perusahaan pemborongan pekerjaan wajib membayar upah pokok paling sedikit 5 % (lima persen) lebih besar dari Upah Minimum Kota yang berlaku di Kota Pontianak.

## Pasal 44

- (1) Perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja dan pembaharuan perjanjian kerja tertentu harus sesuai dengan peraturan Perundang-undangan dan wajib didaftarkan pada SKPD.
- (2) Prosedur tata cara pembuatan dan pendaftaran serta pelaksanaan perjanjian kerja diatur oleh SKPD.

**BAB XIII****SERIKAT PEKERJA**

## Pasal 45

- (1) Disetiap perusahaan diharapkan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh;
- (2) Kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga negara;
- (3) Dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, Pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka; mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab;
- (4) Bahwa serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan;

## Pasal 46

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

## Pasal 47

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

## **BAB XIV**

### **HUBUNGAN INDUSTRIAL**

#### Pasal 48

- (1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, Pemerintah Daerah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

#### Pasal 49

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. serikat pekerja/serikat buruh;
- b. organisasi pengusaha;
- c. lembaga Kerjasama Bipartit;
- d. lembaga Kerjasama Tripartit;
- e. peraturan Perusahaan;
- f. perjanjian Kerja Bersama;
- g. peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

#### Pasal 50

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat Pekerja/serikat buruh.
- (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk paling sedikit 10 (sepuluh) orang Pekerja/buruh.

#### Pasal 51

- (1) Setiap pengusaha dapat menjadi anggota organisasi pengusaha yang khusus menangani bidang ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan yang berada di daerah wajib masuk ke asosiasi.

#### Pasal 52

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih, wajib membentuk lembaga kerjasama tripartit yang dicatatkan ke SKPD.

- (2) Lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan di perusahaan.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit terdiri dari unsur pengusaha dan unsur serikat pekerja/serikat buruh dan/atau unsur pekerja/buruh yang ditunjuk/dipilih oleh pekerja/buruh secara demokratis apabila diperusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh.

#### Pasal 53

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

#### Pasal 54

- (1) Setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh paling sedikit 10 (sepuluh) orang wajib membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh SKPD.
- (2) Peraturan perusahaan yang dimaksud minimal harus lebih baik dari perundang-undangan.
- (3) Serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2), memberitahukan secara tertulis untuk dicatat di SKPD.
- (4) Prosedur dan tatacara pencatatan serikat pekerja/serikat buruh harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam pasal 48 ayat (2), serikat pekerja/buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.
- (6) Besaran dan tatacara pemungutan sebagaimana dimaksud ayat (5) di atur dalam anggaran dasar dan/atau anggaran rumah tangga serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan.

#### Pasal 55

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

## Pasal 56

- (1) Kewajiban membuat Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52, tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki Perjanjian Kerja Bersama.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada SKPD dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.
- (3) Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan secara musyawarah.
- (4) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.
- (5) Dalam hal terdapat Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penterjemah tersumpah.
- (6) Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus didaftarkan pada SKPD.
- (7) Perjanjian Kerja Bersama yang dimaksud minimal harus lebih baik dari peraturan perusahaan dan/atau perundang-undangan.

**BAB XV****PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL****Bagian Kesatu  
Penyelesaian Perselisihan**

## Pasal 57

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu oleh pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha melalui perundingan tripartit secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada SKPD dengan melampirkan bukti telah diadakan perundingan tripartit untuk diselesaikan oleh Kota.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercapai kesepakatan, maka para pihak wajib membuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial guna memperoleh akta pendaftaran

**Bagian Kedua  
Pemutusan Hubungan Kerja**

## Pasal 58

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

## Pasal 59

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

## Pasal 60

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

**Bagian Ketiga  
Mogok Kerja**

## Pasal 61

- (1) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh ditentukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) SKPD wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyebabkan mogok kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3).

**Bagian Keempat  
Penutupan Perusahaan**

## Pasal 62

- (1) Penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) Tindakan penutupan perusahaan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **BAB XVI**

### **PEMBINAAN PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN**

#### **Bagian Kesatu Pembinaan**

##### Pasal 63

- (1) Walikota melakukan pembinaan terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
  - a. bimbingan dan penyuluhan di bidang ketenagakerjaan;
  - b. bimbingan perencanaan teknis di bidang ketenaga kerjaan;
  - c. pemberdayaan masyarakat di bidang ketenaga kerjaan; dan
  - d. memberikan sanksi tegas bagi pegawai negeri yang tidak melakukan tugas sesuai fungsinya.
- (3) Prosedur dan tata cara pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

#### **Bagian Kedua Pengawasan**

##### Pasal 64

- (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen serta dapat berkoordinasi dengan instansi/lembaga terkait.
- (2) Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Tugas dan wewenang pengawasan ditentukan melalui peraturan Walikota.

##### Pasal 65

Mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah ini diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

#### **Bagian Ketiga Pengendalian**

##### Pasal 66

- (1) Walikota melakukan pengendalian terhadap penyelenggaraan ketenagakerjaan.
- (2) Setiap perusahaan wajib melaporkan kegiatan ketenagakerjaan secara tertulis kepada Kepala Dinas.
- (3) Prosedur dan tata cara pelaksanaan pengendalian dan pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dalam Peraturan Walikota.

**BAB XVII****PENYIDIKAN**

## Pasal 67

- (1) Selain Pejabat Penyidik Umum yang bertugas menyidik tindak pidana, penyidikan atas tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah ini, dapat dilakukan juga oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Daerah yang pengangkatannya ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, para pejabat penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, berwenang:
  - a. Menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana;
  - b. Melaksanakan tindakan pertama pada saat itu ditempat kejadian dan melakukan pemeriksaan;
  - c. Menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
  - d. Melakukan penyitaan benda atau surat
  - e. Mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
  - f. Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
  - g. Mendatangkan tenaga ahli yang diperlukan dalam hubungan dengan pemeriksaan perkara;
  - h. Mengadakan penghentian penyidikan setelah mendapat petunjuk dari penyidik bahwa tidak terdapat cukup bukti atau peristiwa tersebut bukan merupakan tindak pidana dan selanjutnya melalui penyidik memberitahukan hal tersebut kepada Penuntut umum, tersangka atau keluarganya;
  - i. Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang dapat dipertanggung jawabkan.
- (3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2), membuat berita acara setiap tindakan tentang:
  - a. pemeriksaan tersangka;
  - b. pemasukan rumah;
  - c. penyitaan benda;
  - d. pemeriksaan surat;
  - e. pemeriksaan saksi; dan
  - f. pemeriksaan ditempat kejadian dan mengirimkannya berkasnya kepada Pengadilan Negeri melalui penyidik Polisi Negara Republik Indonesia.

**BAB XVIII****KETENTUAN PIDANA**

## Pasal 68

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1), pasal 11 ayat (2) dan (3), pasal 16 ayat (1), (2) dan (5), pasal 17 ayat(4), pasal 20 ayat (3) dan (4), pasal 21 ayat (1), pasal 23 ayat(1), pasal 25 ayat (1), pasal 26 ayat (1), pasal 27 ayat (2) dan (3), pasal 28 ayat (1), Pasal 39 (1), pasal 40 ayat (1), pasal 52 ayat (1), dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kecuali jika ditentukan lain dalam perundang-undangan.

- (2) Sanksi terhadap pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud ayat (1) dan (2) disetorkan ke Kas Daerah.

## **BAB XIX**

### **SANKSI ADMINISTRATIF**

#### Pasal 69

- (1) Selain dikenakan ancaman pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 terhadap pelanggaran Peraturan Daerah ini dapat dikenakan sanksi administrasi berupa:
  - a. Teguran;
  - b. Peringatan tertulis;
  - c. Pembatalan kegiatan usaha;
  - d. Pembekuan kegiatan usaha;
  - e. Pembatalan persetujuan;
  - f. Pembatalan pendaftaran;
  - g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
  - h. Pencabutan ijin.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Peraturan Walikota.

#### Pasal 70

- (1) Izin Ketenagakerjaan yang ada sebelum diberlakukannya Peraturan Daerah ini masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya masa izin yang bersangkutan.
- (2) Semua perizinan dan pengesahan di bidang ketenagakerjaan wajib menyesuaikan paling lambat 1 (satu) tahun sejak diberlakukannya Peraturan Daerah ini.
- (3) Selama belum ditetapkan Peraturan Walikota berdasarkan Peraturan Daerah ini maka semua Peraturan yang ada tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Daerah ini.

## **BAB XX**

### **KETENTUAN PENUTUP**

#### Pasal 71

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Daerah ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya diatur lebih lanjut oleh Peraturan Walikota.

## Pasal 72

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan  
Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah.

Ditetapkan di Pontianak  
pada tanggal 30 Oktober 2013

WALIKOTA PONTIANAK,

**TTD**

**SUTARMIDJI**

Diundangkan di Pontianak  
Pada tanggal 30 Oktober 2013  
SEKRETARIS DAERAH KOTA PONTIANAK,  
TTD  
MOCHAMAD AKIP

LEMBARAN DAERAH KOTA PONTIANAK TAHUN 2013 NOMOR12

Salinan sesuai aslinya  
**KEPALA BAGIAN HUKUM,**

**SRI SUJARTI, SH, M.Si**  
**Pembina Tk.I**  
**NIP. 19680215 199303 2 009**