



WALI KOTA LUBUK LINGGAU
PROVINSI SUMATERA SELATAN

PERATURAN DAERAH KOTA LUBUK LINGGAU
NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG
PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA LUBUK LINGGAU,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam pelaksanaan pembangunan di Daerah, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting, sehingga diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan berperan dalam pembangunan Daerah serta untuk mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pembangunan ketenagakerjaan perlu diselenggarakan dengan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Pelayanan Ketenagakerjaan;

Mengingat ...

6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
12. Peraturan ...

12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.08/MEN/V/2008 tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
14. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1990);
15. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 351);
16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Penggantian Anggota Dewan Pengupahan dan Tata Kerja Dewan Pengupahan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 846);
17. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 523);
18. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 235 Tahun 2022 tentang Dana Operasional Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tahun 2023 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1454);

19. Peraturan ...

19. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Lembaran Daerah Kota Lubuk Linggau Tahun 2015 Nomor 4);

Dengan Persetujuan Bersama
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA LUBUK LINGGAU
dan
WALI KOTA LUBUK LINGGAU

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PELAYANAN KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Kota adalah Kota Lubuk Linggau.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Lubuk Linggau.
3. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Lubuk Linggau.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Lubuk Linggau.
5. Dinas adalah Dinas Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja di Kota.
6. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
7. Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sesuai dengan fungsi Pemerintahan Daerah dalam perencanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengawasan.

8. Tenaga ...

8. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
9. Tenaga kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
10. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pemberi kerja adalah orang perseorang, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
12. 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 Dinas.
13. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja, menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
14. Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit.
15. Upah Minimum Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di Kota.
16. 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.

17. Perusahaan ...

17. 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 memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
18. Pengusaha adalah:
- a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
19. 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.
20. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disingkat AKL adalah penempatan tenaga kerja antar Daerah/kota dalam provinsi.
21. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disingkat AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.

22. Antar ...

22. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disingkat AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
23. 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.
24. Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
25. Lembaga Pelatihan Kerja yang selanjutnya disingkat LPK adalah Pihak Swasta yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.
26. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
27. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
28. Rencana Penggunaan Tenaga kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri dan pejabat yang ditunjuk.
29. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

30. Lembaga ...

30. Lembaga Kerjasama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
31. Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah.
32. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
33. Sistem informasi ketenagakerjaan adalah suatu ekosistem digital yang menjadi platform bagi segala jenis layanan publik dan aktivitas bidang ketenagakerjaan baik dipusat maupun di daerah.
34. Jaminan Sosial Tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.
35. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun dan belum menikah.
36. Kesejahteraan Pekerja/Buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.
37. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

38. Perjanjian ...

38. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja Pekerja/Buruh Kontrak adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.
39. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
40. Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
41. 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.
42. Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya disingkat PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
43. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara obyektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 2

Pelayanan Ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional, lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal ...

Pasal 3

Tujuan Pembentukan Peraturan Daerah ini adalah:

- a. melakukan pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. menjamin perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun bagi tenaga kerja/buruh;
- d. meningkatkan kualitas tenaga kerja;
- e. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya; dan
- f. menjaga hubungan industrial yang harmonis.

BAB II

ARAH KEBIJAKAN

Pasal 4

Dalam rangka pelayanan ketenagakerjaan Pemerintah kota wajib:

- a. menetapkan arah kebijakan di sektor unggulan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja di daerah secara optimal;
- b. menetapkan strategi kebijakan untuk pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan di daerah; dan
- c. menetapkan kebijakan pelayanan ketenagakerjaan di Kota.

Pasal 5

Dalam rangka menetapkan arah dan strategi kebijakan di sektor unggulan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, Pemerintah kota harus mempertimbangkan:

- a. rencana pembangunan jangka panjang Daerah dan rencana pembangunan jangka menengah Daerah;
- b. pertumbuhan ...

- b. pertumbuhan ekonomi Kota;
- c. sektor yang menopang pertumbuhan ekonomi Kota; dan
- d. rencana strategis peningkatan kesejahteraan Kota.

BAB III

PELATIHAN DAN PEMAGANGAN KERJA

Bagian Kesatu

Peserta Pelatihan

Pasal 6

- (1) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja.
- (2) Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Bagi penyandang disabilitas yang menjadi peserta pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) difasilitasi secara adil tanpa diskriminasi.
- (4) Peserta pelatihan kerja yang telah menyelesaikan program pelatihan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan:
 - a. sertifikat pelatihan; atau
 - b. sertifikat kompetensi kerja bagi yang lulus uji kompetensi yang dilaksanakan badan nasional sertifikasi profesi atau lembaga sertifikasi profesi.

Bagian Kedua

BLK dan LPK

Pasal 7

- (1) BLK diselenggarakan oleh BLK pemerintah.
- (2) LPK diselenggarakan oleh:

a. LPK ...

- a. LPK swasta; atau
 - b. LPK perusahaan.
- (3) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
 - (4) BLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerjasama dengan pihak swasta.
 - (5) LPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mendaftarkan kegiatannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan BLK dan LPK.
- (2) Pengakuan Kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

Pasal 9

BLK dan LPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) dan Ayat (2) dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Pemagangan

Pasal 10

- (1) Pemagangan terdiri atas:
 - a. pemagangan dalam negeri; dan
 - b. pemagangan ...

- b. pemagangan luar negeri.
- (2) Pemagangan dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dengan pengusaha tempat magang yang dibuat secara tertulis yang diketahui oleh Dinas.
- (3) Pemagangan luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Peserta pemagangan berasal dari:
 - a. pencari kerja; dan/atau
 - b. tenaga kerja yang akan ditingkatkan kompetensinya.
- (5) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha tempat magang serta jangka waktu pemagangan.
- (6) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dianggap tidak sah dan status peserta pemagangan berubah menjadi pekerja pada perusahaan pemberi kerja.

Pasal 11

- (1) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) berhak untuk:
 - a. memperoleh bimbingan dari pembimbing pemagangan atau instruktur;
 - b. memperoleh pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - c. memperoleh fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja selama mengikuti pemagangan;
 - d. memperoleh uang saku dan/atau uang transport;
 - e. memperoleh perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja dan kematian; dan
 - f. memperoleh

- f. memperoleh sertifikat pemagangan apabila dinyatakan lulus.
- (2) Pemenuhan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
 - (3) Peserta pemagangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4) berkewajiban untuk:
 - a. mentaati perjanjian pemagangan;
 - b. mengikuti program pemagangan sampai selesai;
 - c. mentaati tata tertib yang berlaku pada penyelenggaraa pemagangan; dan
 - d. menjaga nama baik perusahaan penyelenggara pemagangan.

Pasal 12

- (1) Penyelenggara pemagangan adalah perusahaan.
- (2) Penyelenggara pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berhak untuk:
 - a. memanfaatkan hasil kerja peserta pemagangan;
 - b. memberlakukan tata tertib dan perjanjian pemagangan;
 - c. membimbing peserta pemagangan sesuai dengan program pemagangan;
 - d. memenuhi hak peserta pemagangan sesuai dengan perjanjian pemagangan;
 - e. menyediakan alat pelindung diri sesuai dengan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memberikan perlindungan dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja kepada peserta;
 - f. mengevaluasi peserta pemagangan; dan
 - g. memberikan sertifikat pemagangan bagi peserta pelatihan yang dinyatakan lulus.

Pasal ...

Pasal 13

- (1) Penyelenggara pemagangan harus memiliki:
 - a. unit pelatihan;
 - b. program pemagangan;
 - c. sarana prasarana;
 - d. tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan; dan
 - e. pendanaan.
- (2) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, paling sedikit memuat:
 - a. nama program;
 - b. tujuan program;
 - c. kompetensi yang akan dicapai;
 - d. jangka waktu pemagangan;
 - e. persyaratan pemagangan;
 - f. persyaratan pembimbing pemagangan; dan
 - g. kurikulum dan silabus.
- (3) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Internasional, dan/ atau Standar khusus.
- (4) Program pemagangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus diketahui oleh Dinas.

Pasal 14

Sarana dan Prasarana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) huruf c, harus memenuhi kebutuhan untuk menyelenggarakan pelatihan:

- a. ruang teori dan praktik simulasi;
- b. berpengalaman sesuai dengan program pemagangan;
- c. kelengkapan alat keselamatan dan kesehatan kerja; dan
- d. modul kegiatan bagi peserta pemagangan.

Pasal ...

Pasal 15

Tenaga pelatihan dan pembimbing pemagangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 ayat (1) huruf d, dapat membimbing peserta pemagangan sesuai dengan kebutuhan program pemagangan.

BAB IV

PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Bagian Kesatu

Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 16

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas:
 - a. dinas dan/atau Lembaga pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum.
- (2) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi.
- (3) Penemptana 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.
- (4) Penemptanan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Pasal 17

Dalam pelayanan penempatan Tenaga Kerja, Pemerintah Kota memiliki wewenang:

- a. penerbitan ...

- a. penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta dalam 1 (satu) Kota; dan
- b. pengelolaan informasi pasar kerja dalam Kota.

Pasal 18

- (1) Dalam melaksanakan kewenangan penerbitan izin Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta sebagaimana dimaksud Pasal 17 huruf a, Pemerintah Kota mempunyai tugas:
 - a. menerbitkan Surat Persetujuan Penempatan AKL berdasarkan rekomendasi Dinas Ketenagakerjaan;
 - b. menerbitkan dan mencabut Surat Izin Usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL; dan
 - c. menerbitkan Surat Izin Usaha Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta AKL Perpanjangan.
- (2) Dalam melaksanakan kewenangan pengelolaan informasi pasar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b, Pemerintah Kota mempunyai tugas:
 - a. memberikan pelayanan informasi pasar kerja dan informasi jabatan kepada pencari kerja dan pemberi kerja skala daerah; dan
 - b. mengumpulkan, mengolah, analisis, dan menyebarluaskan informasi pasar kerja skala Kota.

Pasal 19

- (1) Setiap Perusahaan wajib melaporkan lowongan kerja dan hasil perekrutan kepada Dinas secara manual atau melalui *online system*.
- (2) Dinas berkewajiban melaporkan setiap lowongan kerja kepada Wali Kota dan DPRD.
- (3) Setiap orang dilarang memungut biaya secara langsung maupun tidak langsung kepada calon tenaga kerja.

Pasal ...

Pasal 20

- (1) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (2) Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 21

- (1) Pemerintah, Pemerintah Kota, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah wajib memperkerjakan paling sedikit 2% (dua persen) dan perusahaan swasta wajib memperkerjakan paling sedikit 1% (satu persen) penyandang disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.
- (2) Setiap tenaga kerja penyandang disabilitas mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan secara adil dan tanpa diskriminasi.
- (3) Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan memperkerjakannya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang disabilitas diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Bagian Kedua

Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 22

- (1) Pemerintah Kota dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja, baik didalam maupun di luar hubungan kerja.

(2) Perluasan ...

- (2) Perluasan kesempatan kerja di dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, dan Swasta dengan menetapkan program dan kebijakan untuk menyerap tenaga kerja.
- (3) Perluasan kesempatan kerja diluar hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan melalui pelaksanaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan teknologi tepat guna.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Wali Kota.

Bagian Ketiga

Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Pasal 23

- (1) Setiap perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan lembaga pendidikan kejuruan di Kota untuk menampung tenaga kerja lokal.
- (2) Perusahaan lebih terbuka dalam pengembangan pola kemitraan sesuai dengan kondisi perusahaan dan budaya masyarakat setempat.
- (3) Mekanisme penyaluran tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kompetensi maupun keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pasal 24

- (1) Dalam penanganan pengangguran dan penerimaan tenaga kerja, perusahaan memberikan kesempatan terhadap tenaga kerja lokal dengan lebih mengutamakan warga sekitar sesuai dengan kebutuhan perusahaan tanpa mengesampingkan standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

(2) Pelaksanaan ...

- (2) Pelaksanaan dalam penyiapan dan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan dengan Dinas secara terbuka dan transparan.
- (3) Dalam hal pekerjaan dengan keahlian khusus tidak dapat diisi dengan tenaga kerja lokal dan warga sekitar dapat diisi oleh tenaga kerja dari luar Kota.
- (4) Keahlian khusus yang dimaksud pada ayat (3) dibuktikan dengan sertifikat keahlian dan/atau ijazah.
- (5) Ketentuan lebih lanjut tentang penempatan tenaga kerja lokal diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Pasal 25

- (1) Penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif pada jabatan tertentu dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- (2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan TKA wajib melaporkan kepada Dinas secara berkala.
- (3) Dinas menerbitkan surat tanda melapor sebagai bukti bahwa pemberi kerja tersebut membutuhkan dalam rangka ahli teknologi dan keahlian.
- (4) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 26

Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib:

- a. memiliki ...

- a. memiliki RPTKA yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan asing atau TKA yang dibutubkan oleh perusahaan pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vakasi, perusahaan rintisan berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
- b. menunjuk tenaga kerja warga Negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping TKA yang diperkerjakan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
- c. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA;
- d. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA yang diperkerjakan dengan berkerjasama dengan lembaga terkait; dan
- e. melaporkan secara berkala program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping kepada perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

BAB VI

HUBUNGAN KERJA

Pasal 27

- (1) Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- (2) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat secara tertulis/lisan.
- (3) Syarat-syarat perjanjian kerja:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(4) Perjanjian ...

- (4) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b dapat dibatalkan.
- (5) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dan huruf d batal demi hukum.

Pasal 28

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (3) PKWTT adalah Perjanjian Kerja yang mengikat karyawan tetap yang tidak memiliki masa berlaku.
- (4) PKWTT hanya akan berakhir apabila karyawan sudah memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau mengajukan berhenti.
- (5) PKWT berdasarkan jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.
- (6) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- (7) PKWTT dan PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB VII
PERLINDUNGAN, PENGUPAHAN DAN
JAMINAN SOSIAL
Bagian Kesatu
Perlindungan Kerja
Pasal 29

Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan atas:

- a. keselamatan kerja dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan; dan
- b. perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai agama sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.

Pasal 30

- (1) Tiap perusahaan wajib melaksanakan perlindungan tenaga kerja yang terdiri atas:
 - a. norma keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. norma kerja anak dan perempuan;
 - c. norma jaminan sosial tenaga kerja;
 - d. melakukan *general check up* bagi setiap pekerja minimal 1 (satu) tahun sekali; dan
 - e. menyediakan bantuan anemia gizi, khususnya pekerja perempuan.
- (2) Perusahaan wajib memiliki 1 (satu) orang tenaga ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bersertifikat minimal Kesehatan, dan Keselamatan Kerja umum.
- (3) Perusahaan wajib menyediakan alat keselamatan kerja yang dibutuhkan secara gratis.

Bagian Kedua
Waktu Kerja
Pasal 31

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu ...

- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (4) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (5) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (6) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/ buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (7) Ketentuan mengenai waktu kerja dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 32

- (1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. waktu istirahat; dan
 - b. cuti.
- (2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/ buruh paling sedikit meliputi:
 - a. istirahat ...

- a. istirahat antar jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
 - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; dan
 - c. istirahat bagi pekerja perempuan yang melahirkan anak selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan sesudah melahirkan anak;
 - d. Istirahat sholat disela-sela jam kerja.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b wajib diberikan kepada pekerja/buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- (4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Selain cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, Pekerja/Buruh juga diberikan izin meninggalkan pekerjaan dengan upah penuh untuk kepentingan adat dan budaya yang disepakati antara pekerja dan pengusaha.
- (6) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3) perusahaan dapat memberikan istirahat panjang yang berpedoman pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Bagian Ketiga

Pengupahan

Pasal 33

- (1) Wali Kota wajib menetapkan UMK.
- (2) UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

(3) Formula ...

- (3) Formula perhitungan UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat variable pertumbuhan ekonomi atau inflasi dan indeks tertentu.

Pasal 34

- (1) UMK sebagaimana dimaksud dalam pasal 33 ayat (1) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK.
- (3) Upah di atas UMK ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 35

- (1) Ketentuan UMK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.
- (2) Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.

Pasal 36

- (1) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
- (2) Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih.

Pasal 37

- (1) Pemerintah Kota dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan wajib membentuk Dewan Pengupahan Kota.

(2) Dewan

- (2) Dewan pengupahan terdiri atas unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh, pakar, dan akademisi.
- (3) Semua kegiatan operasional dan kegiatan lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibiayai dari anggaran pendapatan dan belanja Daerah.
- (4) Dalam membentuk Dewan Pengupahan Pemerintah Kota berkewajiban aktif mendorong pekerja untuk membentuk serikat pekerja dan pengusaha membentuk asosiasi pengusaha.
- (5) Ketentuan mengenai Dewan Pengupahan Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Keempat

Tunjangan Hari Raya

Pasal 38

- (1) Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- (3) Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja.
- (4) Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus menerus mendapatkan Tunjangan Hari Raya paling sedikit sebesar 1 (satu) bulan upah.
- (5) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) adalah upah pokok di tambah tunjangan tetap.
- (6) Pembayaran Tunjangan Hari Raya diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Bagian ...

Bagian Kelima
Jaminan Sosial
Pasal 39

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial pada lembaga yang telah ditetapkan.
- (2) Lembaga yang dimaksud pada ayat (1) adalah badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan.
- (3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan program:
 - a. jaminan kecelakaan kerja;
 - b. jaminan kematian;
 - c. jaminan hari tua;
 - d. jaminan pensiun; dan
 - e. jaminan kehilangan pekerjaan.
- (4) Perusahaan wajib mengikutsertakan semua pekerja/buruh dan keluarganya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

BAB VIII
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Bagian Kesatu Umum
Pasal 40

- (1) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, Pemerintah Kota mempunyai fungsi:
 - a. menetapkan kebijakan;
 - b. memberikan pelayanan dan pembinaan; dan
 - c. melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/ serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
 - b. menjaga ...

- b. menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
 - c. menyalurkan aspirasi secara demokratis; dan
 - d. ikut memajukan perusahaan.
- (3) Dalam melaksanakan Hubungan Industrial, pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi:
- a. menciptakan kemitraan;
 - b. mengembangkan usaha;
 - c. memperluas lapangan kerja; dan
 - d. memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Pasal 41

- (1) Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:
- a. serikat kerja/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.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai hubungan industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Berakhirnya Hubungan Kerja

Pasal 42

- (1) Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah Kota, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK.

(2) Dalam ...

- (2) Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Hubungan Industrial.

Pasal 43

- (1) Pengusaha dilarang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, dan menyusui;
 - f. mempunyai pertalian darah, ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam suatu perusahaan;
 - g. mendirikan ...

- g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham aliran politik dan suku, agama, ras, dan antar golongan; dan
 - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat memastikan.
- (2) PHK dengan alasan yang dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat batal demi hukum wajib memperkerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan.

Pasal 44

- (1) PHK dapat terjadi karena alasan:
- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, 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 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 ...

- d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran hutang;
- f. perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan PHK 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 ...

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.
- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal ...

Pasal 45

- (1) Dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Ketentuan mengenai uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB X

SISTEM INFORMASI
KETENAGAKERJAAN

Pasal 46

- (1) Pemerintah Kota wajib menyelenggarakan sistem Pelayanan dan Informasi Ketenagakerjaan.
- (2) Sistem informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:
 - a. wajib lapor ketenagakerjaan;
 - b. wajib lapor lowongan kerja;
 - c. laporan penggunaan TKA;
 - d. laporan penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri;
 - e. laporan dan pencatatan perjanjian kerja;
 - f. pencatatan serikat pekerja/serikat buruh;
 - g. perjanjian *outsourcing*; dan
 - h. informasi ketenagakerjaan disabilitas.

BAB XI

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 47

- (1) Pemerintah Kota melakukan pembinaan Monitoring dan Evaluasi dalam skala kota terhadap unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

(2) Pembinaan ...

- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikut sertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan oleh Dinas secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 48

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah Kota, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan.

Bagian Kedua

Pengawasan

Pasal 49

Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam Peraturan Daerah ini dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan pada Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan provinsi.

BAB XII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 51

- (1) Segala pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2), Pasal 26 huruf b sampai dengan huruf e, Pasal 32 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 36 ayat (1), Pasal 39 ayat (4), Pasal 43 ayat (1), dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan ...

- b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
 - d. pembekuan kegiatan usaha; dan/atau
 - e. pencabutan izin.
- (2) Prosedur tata cara dan pelaksanaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

BAB XIII

KETENTUAN PIDANA

Pasal 52

- (1) Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf a, Pasal 30, Pasal 31 ayat (1) dan ayat (4), Pasal 34 ayat (2), Pasal 38 ayat (1), Pasal 45 ayat (1) dikenakan sanksi pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan/atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak Pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

BAB XIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 53

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan daerah ini harus sudah ditetapkan paling lambat 6 (enam) bulan sejak Peraturan Daerah ini diundangkan.

Pasal ...

Pasal 54

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Lubuk Linggau
pada tanggal, 5 Juli 2023

WALI KOTA LUBUK LINGGAU,



S.N. PRANA PUTRA SOHE

Diundangkan di Lubuk Linggau
pada tanggal, 5 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA LUBUK LINGGAU,



TRISKO DEFRIANSYAH

LEMBARAN DAERAH KOTA LUBUK LINGGAU TAHUN 2023 NOMOR 6

NOREG PERATURAN DAERAH KOTA LUBUK LINGGAU PROVINSI
SUMATERA SELATAN: (7 - 58 / 2023)

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN DAERAH KOTA LUBUK LINGGAU
NOMOR ... TAHUN 2022
TENTANG
PELAYANAN KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Kota sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Ketenagakerjaan merupakan urusan pemerintah wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Urusan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan beberapa Peraturan Perundang undangan pelaksana baik Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Tujuan pelayanan ketenagakerjaan dari aspek hukum secara umum dapat menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Di samping itu juga upaya untuk melindungi tenaga kerja, yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkrit dari pemerintah Kota.

Berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut di atas, Pemerintah Kota Lubuk Linggau perlu melakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terencana dengan menyusun instrumen kebijakan berupa Peraturan Daerah yang berisi antara lain sebagai berikut:

1. Arah Kebijakan;
2. Pelatihan dan Pemagangan Kerja;
3. Penempatan Tenaga kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja;
4. Tenaga kerja Asing;
5. Hubungan Kerja;
6. perlindungan ...

6. Perlindungan, Pengupahan Dan Jaminan Sosial
7. Fasilitas Kerja;
8. Hubungan Industrial;
9. Pembinaan dan Pengawasan;
10. Sanksi Administrasi.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16 ...

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Pasar Kerja yang dimaksud adalah tempat pertemuan antara penjual dan pembeli tenaga kerja. Yang dimaksud penjual tenaga kerja disini adalah para pencari kerja dan pembeli tenaga kerja adalah lembaga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32 ...

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50 ...

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KOTA LUBUK LINGGAU NOMOR.....